



PRÉSENTATION DU CONSEIL DU TRÉSOR À LA COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)

PRÉSIDENT : M. Bruce P. Archibald

MEMBRES : M. Scott Streiner

M^{me} Susan Jones

**Gatineau (Québec) : Les 28, 29, 30 novembre et le
1^{er} décembre 2022**

**Virtuelle : Les 19, 20, 21 et 22 décembre 2022
(au besoin)**

DANS L'AFFAIRE de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et d'un différend touchant l'Alliance de la Fonction publique du Canada et Sa Majesté du chef du Canada, représenté par le Conseil du Trésor, à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation du groupe Services des programmes et de l'administration, tel que déterminé dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 21 février 2007.

AVANT-PROPOS

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

INTRODUCTION

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et le Conseil du Trésor ont pris part à des négociations entre juin 2021 et avril 2022 en vue de renouveler la convention collective du groupe Services des programmes et d'administration (PA), qui a expiré le 20 juin 2021.

Le groupe PA est le plus grand groupe de négociation unique de l'administration publique centrale (APC). Il est défini comme suit dans la *Gazette du Canada* :

« Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés⁴ à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique. »

Conformément à la LRTSPF, l'AFPC a signifié un avis de négocier à l'employeur pour le groupe PA par lettre datée du 22 février 2021. Les parties se sont réunies pour des négociations pendant un total de quinze (15) jours en six (6) séances entre juin 2021 et avril 2022.

Au début de cette ronde de négociation, l'employeur et l'agent négociateur ont convenu de convoquer une table de négociation distincte pour négocier des éléments qui s'appliqueraient aux quatre tables de négociation (Services des programmes et de l'administration – PA, Services de l'exploitation – SV, Services techniques – TC et Enseignement et bibliothéconomie – EB), appelée « table de négociation des enjeux communs ». Les parties se sont réunies pour des négociations sur les questions communes pendant un total de quinze (15) jours en six (6) séances entre juin 2021 et mars 2022.

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

Les parties se sont rencontrées en médiation à la table des enjeux communs du 12 au 14 septembre et du 20 au 23 septembre 2022. Des séances de médiation pour les groupes PA, SV, TC et EB ont eu lieu au courant du mois d'octobre 2022. Le but de ces séances était d'aider les parties à résoudre une partie des nombreuses demandes en

suspens pour réduire le nombre d'éléments à soumettre devant la CIP. Au courant des séances de médiation, les parties ont fait un progrès minime. Les éléments qui ont été réglés en médiation sont soulignés dans le présent document.

Le présent document présente la position de l'employeur en lien avec les questions non réglées entre les parties, incluant les taux de rémunération. À l'heure actuelle, l'agent négociateur a environ 209 propositions en suspens spécifiques à la table de négociation sur les enjeux et 60 propositions en suspens propres au groupe PA. L'employeur a environ 52 propositions en suspens qui sont spécifiques à la table de négociation sur les questions communes et 30 propositions en suspens propres au groupe PA.

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

Le mémoire de l'employeur est organisé comme suit :

- **Résumé**
- La **partie I** présente une mise à jour sur l'état actuel des négociations pour l'ensemble de l'APC et pour le groupe PA.
- La **partie II** présente de l'information sur le recrutement et le maintien en poste, la comparabilité externe, la relativité interne et la situation économique et financière du gouvernement. Elle fournit également les données de rémunération totales pour le groupe PA et ses sous-groupes.
- La **partie III** présente le mémoire de l'employeur concernant les taux de rémunération et la durée, ainsi que la justification connexe, en plus d'une réponse aux propositions de l'AFPC.
- La **partie IV** décrit en détail la position de l'employeur à l'égard d'autres propositions en suspens.
- La **partie V** fournit des renseignements sur l'unité de négociation du groupe PA, y compris les définitions de groupe et les normes de qualification.

RÉSUMÉ

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

Le groupe Services des programmes et de l'administration (PA) comprend près de 97 000 employés occupant des postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

La convention collective du groupe PA a expiré le 21 juin 2021, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a signifié un avis de négocier au Conseil du Trésor le 22 février 2021. Après quinze (15) jours de négociation répartis sur six (6) séances de négociation, et après que l'employeur a déposé sa première offre globale le 28 avril 2022, l'AFPC a déclaré une impasse le 18 mai 2022.

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

Recrutement et maintien en poste

Selon les données actuelles, les niveaux de rémunérations dans le groupe PA sont suffisants, comme le démontre la capacité de l'employeur à attirer et à maintenir en poste un nombre suffisant d'employés. Les résultats de l'analyse du recrutement et du maintien en poste présentés ci-dessous ne suggèrent pas qu'il existe des problèmes à cet égard dans ce groupe. En fait, ils montrent plutôt des niveaux d'embauche et de renouvellement très élevés dans ce groupe. Le tableau ci-dessous est un résumé de ce recrutement et de ce maintien en poste très élevés pour cinq des neuf classes du groupe PA, qui représentent 99 % de la population totale de ce groupe.

Résumé – recrutement et maintien en poste					
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Nombre total d'embauches					
AS	3 255	4 235	5 860	6 136	5 008
CR	2 513	3 163	4 231	3 859	3 041

IS	333	466	584	556	470
PM	2 254	3 021	3 572	3 933	4 234
WP	420	397	426	449	330
Nombre total de départs					
AS	2 688	2 806	3 232	3 519	3 162
CR	2 841	3 106	3 755	3 980	3 149
IS	262	332	302	335	311
PM	1 549	1 822	2 089	2 347	2 082
WP	229	231	241	293	263
Nombre total de candidatures sélectionnées par offre d'emploi					
AS	247	305	370	306	506
CR	350	391	512	409	740
IS	80	72	125	118	183
PM	359	289	477	434	584
WP	245	554	331	171	281

Certaines classes, par exemple la classe CR, affichent un nombre de départs comparables au nombre d'embauches. Cependant, de nombreux membres du groupe PA se déplacent entre les classes sans quitter ce groupe. Sur la période observée, soit de 2016-2017 à 2020-2021, il y a eu en moyenne 5 403 départs internes dans le groupe PA, de ce nombre en moyenne 64 % correspondaient à des déplacements au sein de ce groupe. Par conséquent, le simple nombre de départs surestime le nombre d'employés qui quittent ce groupe.

Comparabilité externe

De plus, la mise à jour des résultats d'une étude précédente de Mercer et d'une étude interne des gouvernements provinciaux et territoriaux visant à évaluer la compétitivité des postes du groupe PA par rapport au marché externe étaye la conclusion que les niveaux de rémunération sont suffisants. Selon ces études, les salaires dans le groupe PA sont restés concurrentiels avec ceux du marché externe, certains des postes les plus nombreux dans les classes AS, CR, IS et WP affichant des salaires de 7,1 % à 21,7 % aux postes provinciaux comparables. La croissance des salaires de l'unité de négociation (de 16,4 % à 20,4 %) a dépassé l'inflation (14,2 %) et les règlements du secteur public (13,2 %) dans les ententes précédentes de 2012 à 2020.

Relativité interne

Comme les postes du groupe PA n'ont pas de comparables internes directs dans l'APC, la moyenne de cette dernière est utilisée comme point de référence aux fins des comparaisons internes.

Les hausses cumulatives reçues par la majorité des employés du groupe PA étaient légèrement inférieures à la moyenne de l'APC (18,7 %) au cours de la période de référence. Cet écart s'explique principalement par le fait que d'autres groupes de l'APC ont obtenu des augmentations supérieures au modèle établi et ce, pour répondre à des besoins particuliers de recrutement et de maintien en poste ou pour régler des problèmes de comparabilité de la rémunération dans des rondes de négociation antérieures. Comme on peut le voir dans les sections sur la rétention et le maintien en poste et la comparabilité externe du présent mémoire, ce n'est pas le cas pour le groupe PA.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Une entente conclue entre Alberta Health Services et United Nurses of Alberta, qui représente 29 354 employés (infirmières autorisées et infirmières psychiatriques autorisées), de janvier 2022 à mars 2024 prévoit des augmentations de 0 %, 1,0 % et 1,2 %.
- Une entente conclue entre Alberta Health Services et Alberta Union of Provincial Employees, qui représente 18 216 employés (infirmières auxiliaires autorisées et personnel technique) du 12 mai 2022 à Mars 2024 prévoit des augmentations de 0 %, 1,0 % et 1,3 %.
- Une entente conclue entre Albert Health Services, Covenant Health and the Health Sciences Association of Alberta, qui représente 21 807 employés occupant des postes professionnels dans le domaine de la santé (à l'exception du personnel infirmier) du 25 juillet 2022 au 31 mars 2024 prévoit une augmentation de 0 %, 1,0 % et 1,3 %.
- Au mois d'août 2022, le gouvernement du Nunavut et le syndicat Nunavut Employees Union PSAC North ont conclu une convention collective avec les augmentations économiques suivantes :
 - Octobre 1, 2018 – 0%
 - Octobre 1, 2018 – 1%
 - Octobre 1, 2020 – 1.5%
 - Octobre 1, 2021 – 1.5%
 - Octobre 1, 2022 – 1.5%
 - Octobre 1, 2023 – 3.5%
- L'Ontario règle des ententes en vertu de sa loi sur le plafond salarial de 1 %.

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

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

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

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

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

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

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

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

Propositions de l'agent négociateur

L'agent négociateur a soumis une liste considérable de propositions dans cette ronde de négociation. L'AFPC a initialement déposé 218 propositions communes à toutes ses groupes, notamment des augmentations économiques importantes, l'accès à de nouveaux congés ou des congés améliorés et d'autres éléments non monétaires qui visent à réduire les pouvoirs de la gestion et à intégrer des lois ou politiques de l'employeur à même les conventions collectives. L'AFPC a aussi initialement présenté 77 changements spécifiques au groupe PA qui comprenaient des améliorations aux dispositions relatives aux congés, de nouvelles indemnités et d'autres éléments

monétaires et non monétaires qui n'existent actuellement pas dans la convention du groupe PA ni dans d'autres conventions collectives de l'APC.

Comme le démontre le tableau ci-dessous, les propositions monétaires pour le groupe PA sont considérables et représentent un coût permanent total d'environ 2,64 milliards ou 31,75 % de la base salariale du groupe PA en 2021¹.

Les éléments surlignés en vert ont été réglés par les parties pendant la séance de médiation spécifique pour le groupe PA qui s'est déroulée du 4 au 7 octobre 2022.

Tableau: Propositions monétaires de l'agent négociateur

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

AGENT NÉGOCIATEUR PROPOSITIONS MONÉTAIRES CLÉS	COÛT (Permanent)	% de la Base Salariale
Propositions communes <ul style="list-style-type: none"> • Congé pour pratiques autochtones traditionnelles • Augmentation de la prime de bilinguisme du CNM de 800\$ à 1500\$ • Augmentation de l'accumulation des crédits de congés annuels • Changement aux dispositions portant sur le congé de maternité et parentaux ainsi que les indemnités afférentes • Fonds de justice sociale 	\$125,880,492	1,52%
Augmentations économiques générales (sur trois ans à 4,5 % par année)	\$1,172,948,765	14,12%
Ajustements du marché (pour adresser des enjeux de parités allégués avec l'ARC)	\$656,182,681	7,90%
De nouveaux congés ou la bonification de congés existants <i>(incluant 5 jours de congés afin de faire la promotion de la santé mentale, congé payé pour obligations familiales élargi, congé de deuil payé élargi)</i> <i>New and Expanded Leave Entitlements</i>	\$233,910,915	2,81%
De nouvelles indemnités et allocation ou la bonification indemnités et allocations <i>(incluant le paiement de tous les heures supplémentaire payé au taux double et un paiement forfaitaire annuel pensionnable de 3000\$ en lien avec la conversion PA)</i>	\$449,099,290	5,41%
TOTAL (toutes les propositions ayant un impact monétaire)²	\$2,638,022,141	31,75%³

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

² Autres demandes monétaires de l'agent négociateur sont détaillées à la partie III

³ En raison de l'arrondissement des chiffres, il est possible que le total ne soit pas exact

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

Pour la table de négociation du groupe PA, l'agent négociateur a commencé avec 77 demandes et en a actuellement 60. À la table de négociation sur des enjeux communs, l'agent négociateur a débuté avec 218 demandes et en a présentement 209. Ensemble, il y a 269 demandes en suspens qui ont un impact sur la table de négociation du groupe PA.

Tel que susmentionné, ces demandes de l'agent négociateur ont d'importantes répercussions opérationnelles, juridiques et financières. L'employeur a établi de façon prudente les coûts des propositions en suspens de l'AFPC pour les quatre (4) groupes pour lesquels l'agent négociateur a demandé la conciliation, y compris la table des enjeux communs, à un taux se situant entre 25 % et 46 % de la base salariale respective de façon continue (EB : 25 % de la base salariale, PA : 32 % de la base salariale, TC : 38 % de la base salariale et SV : 46 % de la base salariale). Il convient de noter que ces coûts ne reflètent pas toutes les demandes de l'agent négociateur présentées, car beaucoup d'entre elles exigent plus d'explications et de renseignements pour en comprendre la portée.

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

Propositions de l'employeur

Comme il a été mentionné, la position de l'employeur est que la convention du groupe PA est bien établie, est pleinement élaborée et n'a pas besoin qu'on y apporte

d'importants changements. Cela dit, l'employeur a proposé des modifications et des améliorations, notamment des augmentations économiques équitables, un libellé actualisé et des améliorations de certaines dispositions relatives aux congés. Les priorités de l'employeur dans cette ronde de négociation sont les suivantes :

- préserver et améliorer les pouvoirs de gestion pour continuer à répondre de manière efficace et efficiente aux exigences opérationnelles et aux services des Canadiens;
- améliorer la flexibilité des dispositions relatives aux heures de travail;
- soutenir la simplification de l'administration de la paye;
- aborder les priorités opérationnelles ministérielles.

Les propositions monétaires de l'employeur, accompagnées des coûts connexes, figurent ci-dessous. Les éléments surlignés en vert ont été réglés par les parties pendant la séance de médiation spécifique pour le groupe PA qui s'est déroulée du 4 au 7 octobre 2022.

Tableau: Propositions monétaires de l'employeur

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'EMPLOYEUR	COÛT (permanent)	% DE LA BASE SALARIALE
Propositions communes		
1. Augmentation du financement du projet d'apprentissage mixte en fonction de l'augmentation économique générale	358,497 \$	0.00%
Propositions spécifiques au groupe PA		
1. Augmentations économiques générales (sur quatre ans : 1,5 %, 3 %, 2 % et 1,75 %)	706,433,185 \$	8,50 %
2. Conversion PA	30,300,000 \$	0,36 %
3. Article 30 : Ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste des jours fériés désignés ¹	Voir note 1	!
4. Articles 43 and 53: Remplacement de 7,5 heures de congé de bénévolat par 7,5 heures de congé personnel	1,772,264 \$	0,02 %
5. Article 64: Hausse de l'indemnité pour les jours fériés désignés pour les employés à temps partiel (de 4,25 % à 4,6 %)	574,347 \$	0,01 %
6. Appendice J: Indemnité des conseillères et conseillers en rémunération – hausse des deux indemnités annuelles de 6,92 %	763,808 \$	0,01 %
7. Appendice Q – Indemnité des agents de libération conditionnelle – hausse de l'indemnité annuelle de 6,92 %	210,402 \$	0,00 %
TOTAL	740,412,503 \$	8,91 %

Remarques :

1. Le gouvernement du Canada a décrété que le 30 septembre sera un nouveau jour férié national, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. L'article 30.02l. accorde aux membres du groupe de négociation un jour férié désigné pour observer cette journée, à compter de 2021.

L'agent négociateur propose d'ajouter la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à l'article 30.02 tout en conservant le droit à un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national. En

général, le coût lié à la productivité de l'introduction d'un nouveau jour férié désigné payé équivaut environ à 0,36 % des salaires, en supposant une proposition d'augmentation économique similaire. Un nouveau jour férié désigné payé proclamé dans les années à venir aurait un coût lié à la productivité très semblable à celui de l'introduction de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation en 2021.

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

Demande de l'employeur de revenir à la table de négociation

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

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

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

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

Le 29 mars 2022 et le 28 avril 2022, l'employeur a communiqué à l'agent négociateur ses offres globales initiales pour la table de négociation des enjeux communs et le

groupe PA, respectivement. L'agent négociateur n'a soumis ni réponse ni contre-offre pour l'une ou l'autre de ces offres globales et a plutôt écrit à la présidente de la CRTESPF pour déclarer une impasse, sans tentative de négociation ni discussion sur les offres.

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

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

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

Table des matières

AVANT-PROPOS	3
INTRODUCTION.....	4
RÉSUMÉ.....	7
Recrutement et maintien en poste	7
Comparabilité externe.....	8
Relativité interne.....	8
État de l'économie canadienne et situation fiscale du gouvernement du Canada.....	9
Propositions de l'agent négociateur.....	12
Propositions de l'employeur	14
Demande de l'employeur de revenir à la table de négociation	16
TABLE DES MATIÈRES	18
PARTIE I – ÉTAT DES NÉGOCIATIONS.....	22
1.1 Négociations dans la fonction publique fédérale.....	23
<i>Ronde de négociation collective de 2018</i>	23
<i>Ronde de négociation collective de 2021</i>	24
1.2 État des négociations dans l'administration publique centrale	26
Tableau 1 : Unités de négociation – Administration publique centrale (APC).....	28
1.3 État des négociations dans les organismes distincts.....	30
Tableau 2 : Unités de négociation – Organismes distincts	30
1.4 Négociations avec le groupe Services des programmes et d'administration (PA)	32
Tableau 3 : Propositions acceptées par les parties.....	32
1.5 Propositions de l'agent négociateur.....	33
Tableau 4 : Propositions monétaires de l'agent négociateur	33
1.6 Propositions de l'employeur.....	36
Tableau 5 : Propositions monétaires de l'employeur	36
1.7 Propositions communes	37
PARTIE II – FACTEURS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION.....	39
2.1 Recrutement et maintien en poste	40
<i>Population totale</i>	41
Tableau 6 : Population.....	41
<i>Embauches</i>	43
Tableau 7 : Recrutement	43
<i>Départs</i>	45
Tableau 8a : Départs.....	45
Tableau 8b : Répartition des départs – Exercice 2020-2021	48
Tableau 8c : Départs – Mouvements associés aux départs internes	49
<i>Offres d'emploi</i>	49
Tableau 9 : Offres d'emploi	50
<i>Conclusion</i>	51
2.2 Comparabilité externe.....	51
<i>Taux horaires dans le groupe PA par rapport à celle dans le secteur privé</i>	51
Figure 1 : Distribution des taux horaires – Secteur privé vs Services des programmes et d'administration (PA)	52
<i>Résumé des études précédentes sur les salaires externes</i>	52

Tableau 10 : Résultats de l'étude des salaires	54
<i>Étude sur les salaires externes provinciaux et territoriaux</i>	54
Tableau 11 : Comparaison des salaires externes du groupe PA avec les gouvernements provinciaux et territoriaux	55
<i>Comparaison de la croissance externe des salaires</i>	56
Tableau 12 : Croissance des salaires dans le groupe PA par rapport aux autres secteurs.....	56
2.3 Relativité interne	56
<i>Comparaison de la croissance interne des salaires de 2012 à 2020</i>	57
Tableau 13 : Croissance cumulative des salaires dans le groupe AP et moyenne pondérée au sein de l'APC de 2012 à 2020.....	57
2.4 Situations économiques et fiscales	57
<i>État de l'économie et situation fiscale du gouvernement</i>	57
<i>Croissance du produit intérieur brut réel</i>	59
Tableau 14 : Produit intérieur brut réel, croissance d'une année à l'autre	59
Figure 2 : Évolution des prévisions du produit intérieur brut réel et de l'inflation de l'indice des prix à la consommation pour 2023.....	60
<i>Risques pour les perspectives économiques</i>	60
<i>Indice des prix à la consommation</i>	61
Tableau 15 : Indice des prix à la consommation, croissance d'une année à l'autre	63
Figure 3 : Ralentissement prévu de l'inflation, croissance d'une année à l'autre	64
<i>Risques pour les perspectives d'inflation</i>	64
<i>Marché du travail canadien</i>	65
Tableau 16 : Indicateurs du marché du travail, croissance d'une année à l'autre	66
<i>Conditions de travail dans le secteur public par rapport au secteur privé et aux autres secteurs</i>	67
<i>Développements fiscaux</i>	71
Tableau 17 : Mise à jour fiscale (milliards de dollars).....	72
2.5 Principe de reproduction	74
<i>Règlements à ce jour dans l'APC pour l'exercice 2021-2022</i>	74
Tableau 18: Principaux règlements salariaux dans toutes les juridictions (secteurs privés et publics) par année	75
<i>Rémunération au sein des gouvernements provinciaux et territoriaux</i>	75
Tableau 19: Tendances cumulatives des augmentations économiques : Administration publique centrale fédérale vs Colombie-Britannique	77
<i>La première entente de la ronde de négociation de 2021-2022</i>	77
2.6 Rémunération globale	78
Figure 4 : Composantes de la rémunération globale – Groupe Programmes et administration (PA)	79

PARTIE III – PRÉSENTATION DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LES TAUX DE RÉMUNÉRATION ET RÉPONSE AUX PROPOSITIONS DE L'AFPC 80

Tableau 20 : Taux de rémunération proposés par l'employeur et l'agent négociateur	81
---	----

PARTIE IV – PRÉSENTATION DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT D'AUTRES QUESTIONS NON RÉGLÉES 83

4.1 Propositions de la table de négociation des enjeux communs pour tous les groupes de l'AFPC	84
<i>Article 7 – Ententes du Conseil national mixte</i>	87
<i>Article 10 – Information</i>	89
<i>Article 12 – Utilisation des locaux de l'employeur</i>	92
<i>Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance</i>	94
<i>Article 17 – Mesures disciplinaires</i>	98
<i>Article 19 – Élimination de la discrimination</i>	100
<i>Article 20 – Harcèlement sexuel</i>	105
<i>Article 23 – Sécurité d'emploi</i>	111
<i>Article 24 – Changements technologiques</i>	113
<i>Article 25 – Durée du travail (droit à la déconnexion)</i>	116

Article 33 – Congés – généralités	118
Article 34 – Congé annuel payé	119
Article 38 – Congé de maternité non payé	121
Article 40 – Congé parental non payé	125
Article 41 – Congé non payé pour s'occuper de la famille	138
Article 56 – Exposé des fonctions	139
Article 68 – Durée de la convention	140
Nouvel article – Protection contre la sous-traitance	143
Nouvel article – Travail à distance	146
Nouvel article – Équité dans le milieu de travail	148
Nouvel article – Congé pour pratiques autochtones traditionnelles	150
Nouvel article – Fonds de justice sociale	152
Appendice C – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un projet d'apprentissage mixte	154
Appendice D – Réaménagement des effectifs	156
Appendice F – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective	188
Appendice K – Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales	190
Appendice M – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail	193
Appendice N – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde	197
Nouvel appendice – Prime au bilinguisme et formation linguistique	201
NOUVEL appendice – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail	209
Articles divers – Simplification de la paye	211
4.2 Propositions spécifiques au groupe PA	213
Article 2 : interprétation et définitions	216
Durée du travail – flexibilité accrue	217
Article 25 – Durée du travail	217
Article 26 – Principe de poste	217
Article 27 – Primes de poste et de fin de semaine	235
Article 28 – Heures supplémentaires	238
Heures supplémentaires effectuées à distance	240
Article 28 – Heures supplémentaires	240
Article 29 – Disponibilité	240
Article 30 – Jours fériés payés	240
Article 30 – Jours fériés payés	247
Article 35 – Congé de maladie payé	249
Nouvel article – Congé pour promouvoir la santé mentale des employés	251
Article 44 – Congé payé pour obligations familiales	252
Article 47 – Congé de deuil payé	256
Article 59 – Employé-e-s des centres d'appels	260
Article 61 – Indemnité de responsabilité correctionnelle	265
Article 64 – Employés à temps partiel	266
Nouvel article – Charge de travail des agents de libération conditionnelle	267
Nouvel article – Prime de langue autochtone	269
Nouvel article – Employés nommés pour une période déterminée	270
Article 66 – Administration de la paye	272
Appendice A-1 – Taux de rémunération annuels	273
Appendice A-2 – Notes sur la rémunération	278
Nouvelle indemnité – Gestionnaires de cas à Anciens Combattants Canada dans la classe WP	279

<i>Nouvelle indemnité – Tous les employés à l'extérieur du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans un environnement où ils peuvent devoir interagir en personne avec des détenus et des délinquants</i>	281
<i>Appendice B – Protocole d'accord concernant le congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction</i>	282
<i>Appendice G – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification</i>	283
<i>Appendice I – Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'initiative de transformation de l'administration de la paye</i>	284
<i>Appendice J – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) concernant le groupe Services des programmes et de l'administration – Indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération</i>	286
<i>Appendice L – Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite)</i>	292
<i>Appendice O – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant les Employés du groupe Administration des programmes (PM) travaillant comme agents des pêches</i>	293
<i>Appendice P – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant les langues autochtones</i>	295
<i>Appendice Q – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe de travail des programmes de bien-être social (WP) en tant qu'agent de libération conditionnelle et responsable des agents de libération conditionnelle</i>	296
<i>Appendice R – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur les mécanismes de soutien pour les employés</i>	299
<i>Nouvel appendice S – Revue de la structure des groupes professionnels</i>	300
Partie V – Définition du groupe Services des programmes et de l'administration (PA).....	302
<i>Définition du groupe Services de programmes et de l'administration (PA)</i>	303
<i>Services Administratifs (AS)</i>	306
<i>Communications (CM)</i>	308
<i>Commis aux Écritures et aux règlements (CR)</i>	311
<i>Traitement des données (DA)</i>	314
<i>Services d'information (IS)</i>	318
<i>Mécanographie (OE)</i>	319
<i>Organisation et méthodes (élaboration de formulaires) (OM)</i>	323
<i>Administration des programmes (PM)</i>	325
<i>Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)</i>	327
<i>Programmes de bien-être social (WP)</i>	330

Partie I – État des négociations

1.1 Négociations dans la fonction publique fédérale

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

Les parties ont amorcé les discussions pour le groupe PA et les enjeux communs pour la présente ronde de négociations en juin 2021. Malgré que la convention collective du groupe PA en vigueur ait été signée seulement huit (8) mois auparavant, l'AFPC s'est présentée à la table avec un nombre irréaliste de demandes compte tenu de la maturité de la relation des parties. Pour la majorité de ses propositions, l'AFPC n'a pas démontré ni fourni de preuves au soutien des problèmes elle cherche à régler. Il devient donc difficile pour les parties de faire progresser les négociations et définir une voie de règlement potentielle

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

Ronde de négociation collective de 2018

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

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

De plus, les ententes conclues lors de la ronde de 2018 comprenaient un nombre important d'améliorations pangouvernementales qui ont eu pour effet d'augmenter la valeur de la rémunération globale reflétée dans les conventions collectives (avantages sociaux, congés, paye, indemnités, etc.). Ces améliorations comprenaient notamment l'introduction de nouvelles dispositions liées aux congés pour la violence familiale et les proches aidants, des améliorations au congé de maternité et parental ainsi qu'aux dispositions liées aux prestations de ces congés ainsi qu'une définition de famille qui élargit la portée de certaines dispositions liées aux congés. La valeur cumulative à ce jour des augmentations économiques et d'autres améliorations apportées dans la ronde de négociation de 2018 équivaut à environ 424 millions de dollars ou 6,7 % de la base salariale de la table de négociation du groupe PA.

Sans égard à la maturité des conventions collectives, la valeur des améliorations de la ronde de négociation de 2018 est considérable de quelque façon qu'on la regarde, surtout du point de vue des contribuables et considérant que la convention actuelle a été signée seulement huit (8) mois avant l'échange de propositions pour la ronde de négociation actuelle.

Ronde de négociation collective de 2021

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

- Avenir du travail

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

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

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

- Contexte économique et responsabilité fiscale

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2 État des négociations dans l'administration publique centrale

Depuis juin 2021, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) participe aux négociations au nom du Conseil du Trésor, l'employeur de l'administration publique centrale (APC), avec l'Alliance de la fonction publique du Canada pour le renouvellement des conventions collectives des groupes Service des programmes et de l'administration (PA), Services de l'exploitation (SV), Services techniques (TC) et Enseignement et bibliothéconomie (EB), représentant plus de 128 000 employés^{4 5}.

⁴ Le Conseil du Trésor négocie les conventions collectives pour plus de 80 ministères et organismes indiqués dans l'annexe I et l'annexe IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

⁵ Chiffres relatifs à l'effectif en date de mars 2021.

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

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

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

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

La nouvelle entente de principe pour le groupe CT:

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

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

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

Les autres modifications clés négociées sont les suivantes :

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

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

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

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

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

	SP – Sciences appliquées et examen des brevets	9 226
	TI – Technologie de l'information	17 242
	SH – Services de santé	3 781
	TOTAL PARTIEL : 43 907	
ACEP Association canadienne des employés professionnels	EC – Économique et services de sciences sociales	20 048
	TR – Traduction	860
	TOTAL PARTIEL : 20 908	
UNIFOR	RO – Radiotélégraphie	281
	AI – Contrôle de la circulation aérienne	10
	TOTAL PARTIEL : 291	
SCFP Syndicat canadien de la fonction publique	PO – Groupe Soutien aux opérations policières Application de la loi (membres civils)	425
AJJ Association des juristes de justice	LP – Praticien du droit	3 190
APASE Association professionnelle des agents du service extérieur	FS – Service extérieur	1 890
ACAF Association canadienne des agents financiers	FI – Agents financiers	5 675
GMMC Gilde de la marine marchande du Canada	SO – Officiers de navire	1 281
CMTCM-E Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	SR(E) – Réparation des navires (Est)	587
CMTCM-O Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Ouest)	SR(O) – Réparation des navires (Ouest)	660
ACECMGF Chefs d'équipes des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	SR(C) – Réparation des navires – Chefs d'équipe	58
APCMC Association des professeurs(es) des collèges militaires du Canada	UT – Enseignement universitaire	202
FIOE Fraternité internationale des ouvriers en électricité	EL – Électronique	1 096
APFC	AO – Navigation aérienne	399

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

1.3 État des négociations dans les organismes distincts

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

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

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

Tableau 2 : Unités de négociation – Organismes distincts

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

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

1.4 Négociations avec le groupe Services des programmes et d'administration (PA)

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

Comme indiqué dans le tableau 3 ci-dessous, les parties ont accepté et signé 14 éléments pendant les négociations et la médiation. L'employeur est d'avis que ces éléments devraient faire partie d'un règlement négocié et définitif.

Tableau 3 : Propositions acceptées par les parties

	ÉLÉMENTS	DÉTAILS
Propositions concernant les enjeux communs		
Pendant les négociations	S. O.	S. O.
Pendant la médiation	Article 2 : interprétation et définitions	Définition d'un conjoint de fait
	Article 34 : congé annuel payé	Les paragraphes 34.03 et 34.18 ont été modifiés pour confirmer que le droit unique à congés annuels est crédité une fois par période d'emploi totale dans la fonction publique.
	Nouveau protocole d'entente concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres	Les parties ont accepté de réviser les conventions collectives des groupes PA, TC, SV et EB afin d'identifier des occasions pour rendre le langage plus inclusif.
	Appendice D – Réaménagement des effectifs	Divers changements administratifs et éditoriaux ont été acceptés en principe pendant la médiation.
Propositions spécifiques au groupe PA		
Pendant les négociations	Paragraphe 2.01 – Interprétation et définitions	Changement administratif (retrait du mot « époux » dans la définition française de « famille »)
	Paragraphe 28.05 – Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail	Changement administratif (retrait de la disposition additionnelle pour les employés de la classe WP)
	Paragraphe 33.01 – Congés, généralités	Changement administratif (référence correcte à l'article relatif au congé de deuil)
	Appendice E – Protocole d'entente concernant une étude conjointe sur l'environnement de travail dans les centres d'appels	Suppression de l'appendice
Pendant la médiation	Divers articles	Changement administratif (remplacement des mentions de la « pause-repas » par « pause-repas non payée »)
	Article 30 – Jours fériés payés	Ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste des jours fériés désignés ¹
	Article 43 – Congé de bénévolat	Suppression du congé de bénévolat

Article 53 – Congé personnel	Augmentation de la durée du congé personnel de 7,5 heures à 15 heures
Article 64 – Employés à temps partiel	Augmentation de 4,25 % à 4,6 % du pourcentage à payer aux employés à temps partiel au lieu des jours fériés désignés
Appendice H – Protocole d'entente Protection salariale – Blocage des postes	Modification des mentions de divers instruments pour renvoyer à la Directive sur les conditions d'emploi

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

1.5 Propositions de l'agent négociateur

L'agent négociateur a soumis une longue liste de propositions, y compris de nouvelles indemnités et mesures qui n'existent pas actuellement dans la convention collective du groupe PA. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les propositions monétaires de l'agent négociateur, qui comprennent des augmentations économiques annuelles de 4,5 % sur trois ans, équivalent à une augmentation globale de 31,75 %, comparativement à la base salariale du groupe PA de 2021.

Les éléments surlignés en **vert** ont été réglés par les parties pendant la séance de médiation pour le groupe spécifique PA qui s'est déroulée du 4 au 7 octobre 2022.

Tableau 4 : Propositions monétaires de l'agent négociateur

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

AGENT NÉGOCIATEUR PROPOSITIONS MONÉTAIRES	COÛT (permanent)	% DE LA BASE SALARIALE
Propositions communes		
1. Congés payés pour pratiques traditionnelles autochtones (jusqu'à 5 jours par année calendrier pour se livrer à des pratiques traditionnelles)	7 922 645 \$	0,10 %
2. Augmentation de la prime au bilinguisme du CNM, de 800 \$ à 1 500 \$	30 763 517 \$	0,37 %
3. Projet d'apprentissage mixte – 210 000 \$ par mois pour le projet pilote	2 520 000 \$	0,03 %
4. Augmentation du financement de base pour le projet d'apprentissage mixte	595 242 \$	0,01 %

5. Augmentation de l'accumulation des droits aux congés annuels : <ul style="list-style-type: none"> • 3 semaines jusqu'à ce que l'employé-e atteigne la 5^e année de service; • 4 semaines à partir du mois où l'employé-e a atteint 5 années de service; • 5 semaines à partir du mois où l'employé-e a atteint 10 années de service; • 6 semaines à partir du mois où l'employé-e a atteint 23 années de service; • 6 semaines et 2 jours à partir du mois où l'employé-e a atteint 30 années de service; • 7 semaines à partir du mois où l'employé-e a atteint 35 années de service. 	58 868 979 \$	0,71 %
6. Changements divers aux congés de maternité et parental ainsi qu'aux indemnités afférentes	Plus de données sont requises pour établir les coûts	-
7. Changements variés au congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance (Article 14)	Plus de données sont requises pour établir les coûts	-
8. Mise en œuvre de la convention collective Si mise en œuvre n'a pas lieu avant date X, une somme forfaitaire de 100\$ sera versé et une somme forfaitaire additionnelle de 100\$ pour chaque 90 jours additionnels.	Plus de données sont requises pour établir les coûts	-
9. Appendice N – Modèle de financement concernant les services de garde	Plus de données sont requises pour établir les coûts	-
10. Nouvel article - Fonds de justice sociale (1cent par heure travaillée pour chaque employé de l'unité de négociation)	\$1,983,955\$	0,02%
Total (propositions communes) :	\$125,880,492	1.52%
Propositions spécifiques au groupe PA		
1. Augmentations économiques de 4,5 % par année pendant trois ans	1 172 948 765 \$	14,12 %
2. Restructurations des salaires et ajustements au marché (pour régler les problèmes de parité avec l'ARC)	656 182 681 \$	7,90 %
3. Nouveau : 5 jours de congé payé pour promouvoir la santé mentale des employés	155 345 988 \$	1,87 %
4. Article 25 – Pause de lecture de 15 minutes	1 046 868 \$	0,01 %
5. Article 27 – Augmentation des primes de poste et de fin de semaine de 2 \$ à 2,50 \$	712 317 \$	0,01 %
6. Article 28 – Toutes les heures supplémentaires au taux double	44 280 632 \$	0,53 %
7. Article 30 – Ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste des jours fériés désignés ²	Voir la note 1	!
8. Article 35 – Retrait du pouvoir discrétionnaire d'avancer des crédits de congé de maladie	27 090 143 \$	0,33 %
9. Article 44 – Congé pour obligations familiales – hausse de 5 à 6 jours	8 690 475 \$	0,10 %
10. Article 44 – Congé payé pour obligations familiales – ajouts et modifications aux situations admissibles (en supposant que le droit sera augmenté à 6 jours)	5 754 001 \$	0,07 %
11. Article 44 – Congé pour obligations familiales – retrait du mot « imprévisibles » dans l'article 44.01f (en supposant que le droit sera augmenté à 6 jours)	29 175 215 \$	0,35 %
12. Article 47 – Congé de deuil payé : <ul style="list-style-type: none"> • Élargissement de la définition de la famille • Augmentation du temps de déplacement de 3 à 5 jours • Congé pour fausse couche 	4 944 253 \$	0,06 %

<ul style="list-style-type: none"> • Congé pour décès de la personne pour laquelle l'employé-e est en congé pour proches aidants au moment du décès • Congé pour décès d'une personne sans degré de consanguinité non limité à une seule fois pendant la durée totale de l'emploi 		
13. Articles 43 et 53 – Remplacement de 7,5 heures de congé de bénévolat par 7,5 heures de congé personnel	1 863 972 \$	0,02 %
14. Article 59 – Micropause de répit psychologique d'au moins 40 secondes entre les appels pour les employés des centres d'appels ²	Plus de données sont requises pour établir les coûts	-
15. Article 61 – Indemnité de responsabilité correctionnelle – indexée en fonction de l'augmentation économique générale	1 466 480 \$	0,02 %
16. Article 66 – Aucune période de qualification minimale pour la rémunération intérimaire (actuellement 3 jours)	Plus de données sont requises pour établir les coûts	-
17. Appendice J – Coût de la hausse de l'indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération à 4 500 \$ pour tous les employés actuellement admissibles, avec indexation en fonction de l'augmentation économique générale	5 816 344 \$	0,07 %
18. Appendice J – Coût de l'extension de l'admissibilité à l'indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération aux employés des groupes AS-04 et CR-05 desservis par le centre de paye	Plus de données sont requises pour établir les coûts	-
19. Appendice O – Indemnité des agents des pêches de 3 534 \$ indexée en fonction de l'augmentation économique générale	54 575 \$	0,00 %
20. Appendice Q – Hausse de l'indemnité des agents de libération conditionnelle de 2 000 \$ à 7 000 \$, avec indexation en fonction de l'augmentation économique générale	9 100 990 \$	0,11 %
21. Nouvelle indemnité pour les langues autochtones (1 500 \$ par année et indexation en fonction de l'augmentation économique générale)	Plus de données sont requises pour établir les coûts	-
22. Nouvelle indemnité : tous les employés en dehors des SCS qui pourraient avoir des interactions en personne avec des détenus ou des délinquants dans des cas judiciaires (1 750 \$ avec indexation en fonction de l'augmentation économique générale)	Plus de données sont requises pour établir les coûts	-
23. Nouveau : charge de travail des agents de libération conditionnelle (pénalité de 75 \$ par jour pour chaque cas supplémentaire au-delà des seuils prescrits, qui varient selon le rôle)	Plus de données sont requises pour établir les coûts	-
24. NOUVELLE INDEMNITÉ : 2 000 \$ pour les gestionnaires de cas à Anciens Combattants Canada dans la classe WP (avec indexation en fonction de l'augmentation économique générale)	1 476 692 \$	0,02 %
25. Paiement forfaitaire donnant droit à une pension de 3 000 \$ par année jusqu'à l'établissement des nouvelles normes d'évaluation des emplois et la négociation des nouveaux taux de rémunération (conversion au groupe PA)	386 191 260 \$	4,65 %
Total (propositions spécifiques au groupe PA)	2 512 141 650 \$	30,23 %
Total (toutes les propositions qui ont une incidence monétaire)	2,638,022,141 \$	31,75%

Remarques :

1. Le gouvernement du Canada a décrété que le 30 septembre sera un nouveau jour férié national, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. L'article 30.021. accorde aux membres du groupe de négociation un jour férié désigné pour observer cette journée, à compter de 2021.

L'agent négociateur propose d'ajouter la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à l'article 30.02 tout en conservant le droit à un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national. En général, le coût lié à la productivité de l'introduction d'un nouveau jour férié désigné payé équivaut environ à 0,37 % des salaires, en supposant une proposition d'augmentation économique similaire. Un nouveau jour férié désigné payé proclamé dans les années à venir aurait un coût lié à la productivité très semblable à celui de l'introduction de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation en 2021.

2. S'ils sont disponibles, ces coûts comprendraient les coûts de productivité et de technologie, ainsi que les coûts de remplacement éventuels si la perte de productivité est remplacée.

1.6 Propositions de l'employeur

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

Les propositions monétaires de l'employeur, accompagnées des coûts connexes, figurent dans le tableau 5 ci-dessous. *Les éléments surlignés en vert ont été réglés par les parties pendant la séance de médiation concernant le groupe PA qui s'est déroulée du 4 au 7 octobre 2022.*

Tableau 5 : Propositions monétaires de l'employeur

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'EMPLOYEUR	COÛT (permanent)	% DE LA BASE SALARIALE
Propositions communes		
1. Augmentation du financement de base du programme d'apprentissage conjoint en fonction de l'augmentation économique générale	358 497 \$	0,00 %
Propositions spécifiques au groupe PA		
1. Augmentations économiques types sur quatre ans : 1,5 %, 3 %, 2 % et 1,75 %	706 433 185 \$	8,50 %
2. Conversion PA	\$30,300,000	0,36%
3. Article 30 – Ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste des jours fériés désignés ¹	Voir la note 1	-
4. Articles 43 et 53 – Remplacement de 7,5 heures de congé de bénévolat par 7,5 heures de congé personnel	1 772 264 \$	0,02 %
5. Article 64 – Hausse de l'indemnité pour les jours fériés désignés pour les employés à temps partiel (de 4,25 % à 4,6 %)	574 347 \$	0,01 %
6. Appendice J – Indemnité des conseillères et conseillers en rémunération – hausse des deux indemnités annuelles de 6,92 %	763 808 \$	0,01 %
7. Appendice Q – Indemnité des agents de libération conditionnelle – hausse de l'indemnité annuelle de 6,92 %	210 402 \$	0,00 %
TOTAL	\$740,412,503	8.91%

Notes:

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

L'agent négociateur propose d'identifier la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à l'article 30.02 tout en conservant le droit à un jour supplémentaire lorsqu'il est proclamé comme jour

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

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

1.7 Propositions communes

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

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

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

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

Partie II – Facteurs à prendre en considération

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

L'article 175 de la LRTSPF énonce quatre principes devant être examinés par les commissions d'intérêt public :

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

2.1 Recrutement et maintien en poste

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

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

Le SCT a effectué des sondages auprès des ministères pour identifier des problèmes potentiels dans le recrutement et le maintien en poste des employés et l'impact de ces problèmes. Aucun des principaux ministères employeurs n'a signalé de tels problèmes.

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

Population totale

Le Tableau 6 montre la population du groupe PA au cours des cinq derniers exercices financiers. Dans l'ensemble, les tendances pour les cinq sous-groupes les plus importants du groupe PA (AS, CR, IS, PM et WP), qui représentent approximativement 99 % de ce dernier, sont très positives. La croissance de la population au cours de la période de référence des sous-groupes AS (28,4 %), IS (21,8 %), PM (28,3 %) et WP (17,2 %) a été très forte et généralement semblable ou supérieure au taux de croissance moyen dans l'APC (20,0 %). Le sous-groupe CR a aussi été très stable au cours de la période de référence. Il convient de mentionner que, en raison de la petite taille des sous-groupes DA, CM, OE et ST, tout changement dans ce groupe peut avoir une incidence importante sur les comparaisons d'une année à l'autre. Il faut donc interpréter ces données avec prudence. Lorsqu'il existe des problèmes de recrutement et de maintien en poste, on peut s'attendre à une diminution de la population, ce n'est toutefois pas le cas dans l'unité de négociation PA.

Tableau 6 : Population

Variation de la population					
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Sous-groupe AS					
Population moyenne sur 12 mois	26 872	27 910	29 879	32 581	34 516
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	3,9 %	7,1 %	9,0 %	5,9 %
Augmentation annuelle de l'APC	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %

Sous-groupe CM					
Population moyenne sur 12 mois	7	8	8	7	5
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	13,1 %	2,0 %	-18,4 %	-29,1 %
Augmentation annuelle de l'APC	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Sous-groupe CR					
Population moyenne sur 12 mois	18 426	18 271	18 384	18 616	18 396
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	-0,8 %	0,6 %	1,3 %	-1,2 %
Augmentation annuelle de l'APC	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Sous-groupe DA					
Population moyenne sur 12 mois	52	48	40	23	18
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	-7,4 %	-17,9 %	-41,8 %	-20,2 %
Augmentation annuelle de l'APC	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Sous-groupe IS					
Population moyenne sur 12 mois	3 248	3 349	3 559	3 804	3 957
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	3,1 %	6,3 %	6,9 %	4,0 %
Augmentation annuelle de l'APC	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Sous-groupe OE					
Population moyenne sur 12 mois	3	2	1	1	1
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	-47,0 %	-33,3 %	0,0 %	0,0 %
Augmentation annuelle de l'APC	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Sous-groupe PM					
Population moyenne sur 12 mois	19 612	20 484	21 915	23 100	25 165
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	4,4 %	7,0 %	5,4 %	8,9 %
Augmentation annuelle de l'APC	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Sous-groupe ST					
Population moyenne sur 12 mois	145	122	82	37	26
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	-16,4 %	-32,2 %	-55,4 %	-29,7 %
Augmentation annuelle de l'APC	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Sous-groupe WP					
Population moyenne sur 12 mois	3 373	3 549	3 680	3 865	3 953
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	5,2 %	3,7 %	5,0 %	2,3 %
Augmentation annuelle de l'APC	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %

Remarques :

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

3. Étant donné que les chiffres relatifs à la population sont des moyennes sur 12 mois, la variation de la population d'une année à l'autre ne correspondra pas à l'augmentation ou à la diminution obtenue en soustrayant le nombre total de départs du nombre total d'embauches dans les tableaux ci-dessous.

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

Embauches

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

Le tableau montre que les emplois du groupe PA sont toujours très recherchés. Le nombre total d'embauches (internes et externes) sont demeurés sains, les taux d'embauche des plus grands sous-groupes PA (AS, CR, IS, PM et WP) dépassant généralement largement la moyenne de l'APC au cours de la période de référence. De plus, le nombre total d'embauches a généralement dépassé largement le nombre total de départs (voir la section suivante) dans les plus importants sous-groupes PA, donnant lieu à une très forte croissance de la population globale.

Tableau 7 : Recrutement

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Sous-groupe AS					
Embauches externes	1 589	2 205	3 339	3 394	2 844
Embauches internes	1 666	2 030	2 521	2 742	2 164
Nombre total d'embauches (externes et internes)	3 255	4 235	5 860	6 136	5 008
Taux d'embauche total	12,1 %	15,2 %	19,6 %	18,8 %	14,5 %
Moyenne de l'APC – Taux total d'embauche	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Sous-groupe CM					
Embauches externes	0	1	0	0	0
Embauches internes	0	0	1	0	1
Nombre total d'embauches (externes et internes)	0	1	1	0	1
Taux d'embauche total	0,0 %	12,6 %	12,4 %	0,0 %	21,4 %
Moyenne de l'APC – Taux total d'embauche	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Sous-groupe CR					
Embauches externes	2 259	2 888	3 917	3 565	2 808

Embauches internes	254	275	314	294	233
Nombre total d'embauches (externes et internes)	2 513	3 163	4 231	3 859	3 041
Taux d'embauche total	13,6 %	17,3 %	23,0 %	20,7 %	16,5 %
Moyenne de l'APC – Taux total d'embauche	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Sous-groupe DA					
Embauches externes	2	5	1	0	0
Embauches internes	0	0	0	0	0
Nombre total d'embauches (externes et internes)	2	5	1	0	0
Taux d'embauche total	3,8 %	10,3 %	2,5 %	0,0 %	0,0 %
Moyenne de l'APC – Taux total d'embauche	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Sous-groupe IS					
Embauches externes	210	314	430	373	319
Embauches internes	123	152	154	183	151
Nombre total d'embauches (externes et internes)	333	466	584	556	470
Taux d'embauche total	10,3 %	13,9 %	16,4 %	14,6 %	11,9 %
Moyenne de l'APC – Taux total d'embauche	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Sous-groupe OE					
Embauches externes	0	0	0	0	0
Embauches internes	0	1	0	0	0
Nombre total d'embauches (externes et internes)	0	1	0	0	0
Taux d'embauche total	0,0 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Moyenne de l'APC – Taux total d'embauche	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Sous-groupe PM					
Embauches externes	1 223	1 844	2 172	2 149	2 730
Embauches internes	1 031	1 177	1 400	1 784	1 504
Nombre total d'embauches (externes et internes)	2 254	3 021	3 572	3 933	4 234
Taux d'embauche total	11,5 %	14,7 %	16,3 %	17,0 %	16,8 %
Moyenne de l'APC – Taux total d'embauche	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Sous-groupe ST					
Embauches externes	5	10	1	3	2
Embauches internes	7	4	1	0	0
Nombre total d'embauches (externes et internes)	12	14	2	3	2
Taux d'embauche total	8,3 %	11,5 %	2,4 %	8,2 %	7,7 %
Moyenne de l'APC – Taux total d'embauche	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Sous-groupe WP					

Embauches externes	237	213	228	247	186
Embauches internes	183	184	198	202	144
Nombre total d'embauches (externes et internes)	420	397	426	449	330
Taux d'embauche total	12,5 %	11,2 %	11,6 %	11,6 %	8,3 %
Moyenne de l'APC – Taux total d'embauche	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %

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

Remarques :

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

Départs

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

Le tableau 7 montre que le nombre de départs à l'externe a généralement diminué sur la période de référence. De 2016-2017 à 2020-2021, le nombre de départs à l'externe dans les sous-groupes AS et CR a diminué de 11,2 % et de 19,8 %, respectivement, alors que le nombre de départs à l'externe dans les autres plus importants sous-groupes PA (IS, PM et WP) est relativement stable ou en baisse depuis 2017-2018.

Tableau 8a : Départs

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Sous-groupe AS					
Départs externes	1 428	1 331	1 440	1 494	1 268
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	219	224	219	315	280
<i>Volontaire – Retraite</i>	919	945	1 043	987	815
<i>Involontaire</i>	261	99	75	65	65
<i>Non précisé</i>	29	63	103	127	108

Départs internes	1 260	1 475	1 792	2 025	1 894
Nombre total de départs (internes et externes)	2 688	2 806	3 232	3 519	3 162
Taux de départ total	10,0 %	10,1 %	10,8 %	10,8 %	9,2 %
Moyenne de l'APC – Taux total des départs	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Sous-groupe CM					
Départs externes	0	0	0	0	1
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	0	0	0	0	0
<i>Volontaire – Retraite</i>	0	0	0	0	1
<i>Involontaire</i>	0	0	0	0	0
<i>Non précisé</i>	0	0	0	0	0
Départs internes	1	0	1	2	4
Nombre total de départs (internes et externes)	1	0	1	2	5
Taux de départ total	14,3 %	0,0 %	12,4 %	30,3 %	107,1 %
Moyenne de l'APC – Taux total des départs	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Sous-groupe CR					
Départs externes	1 031	956	1 033	997	827
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	218	174	188	225	164
<i>Volontaire – Retraite</i>	661	673	702	625	531
<i>Involontaire</i>	133	64	72	63	46
<i>Non précisé</i>	19	45	71	84	86
Départs internes	1 810	2 150	2 722	2 983	2 322
Nombre total de départs (internes et externes)	2 841	3 106	3 755	3 980	3 149
Taux de départ total	15,4 %	17,0 %	20,4 %	21,4 %	17,1 %
Moyenne de l'APC – Taux total des départs	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Sous-groupe DA					
Départs externes	2	2	0	1	2
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	0	0	0	0	0
<i>Volontaire – Retraite</i>	2	2	0	1	2
<i>Involontaire</i>	0	0	0	0	0
<i>Non précisé</i>	0	0	0	0	0
Départs internes	6	7	22	2	3
Nombre total de départs (internes et externes)	8	9	22	3	5
Taux de départ total	15,3 %	18,6 %	55,5 %	13,0 %	27,1 %
Moyenne de l'APC – Taux total des départs	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Sous-groupe IS					
Départs externes	138	157	134	144	157
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	45	48	53	64	57
<i>Volontaire – Retraite</i>	73	86	67	60	76
<i>Involontaire</i>	14	10	5	7	8
<i>Non précisé</i>	6	13	9	13	16

Départs internes	124	175	168	191	154
Nombre total de départs (internes et externes)	262	332	302	335	311
Taux de départ total	8,1 %	9,9 %	8,5 %	8,8 %	7,9 %
Moyenne de l'APC – Taux total des départs	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Sous-groupe OE					
Départs externes	1	1	0	0	0
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	0	0	0	0	0
<i>Volontaire – Retraite</i>	1	1	0	0	0
<i>Involontaire</i>	0	0	0	0	0
<i>Non précisé</i>	0	0	0	0	0
Départs internes	1	0	0	0	0
Nombre total de départs (internes et externes)	2	1	0	0	0
Taux de départ total	70,7 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Moyenne de l'APC – Taux total des départs	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Sous-groupe PM					
Départs externes	899	942	998	953	926
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	137	147	119	124	151
<i>Volontaire – Retraite</i>	661	700	714	654	642
<i>Involontaire</i>	90	44	74	67	37
<i>Non précisé</i>	11	51	91	108	96
Départs internes	650	880	1 091	1 394	1 156
Nombre total de départs (internes et externes)	1 549	1 822	2 089	2 347	2 082
Taux de départ total	7,9 %	8,9 %	9,5 %	10,2 %	8,3 %
Moyenne de l'APC – Taux total des départs	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Sous-groupe ST					
Départs externes	15	12	12	6	0
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	1	0	2	1	0
<i>Volontaire – Retraite</i>	13	8	8	5	0
<i>Involontaire</i>	1	4	2	0	0
<i>Non précisé</i>	0	0	0	0	0
Départs internes	16	21	56	18	9
Nombre total de départs (internes et externes)	31	33	68	24	9
Taux de départ total	21,3 %	27,2 %	82,5 %	65,3 %	34,8 %
Moyenne de l'APC – Taux total des départs	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Sous-groupe WP					
Départs externes	159	174	151	187	154
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	26	25	22	43	17
<i>Volontaire – Retraite</i>	121	129	112	119	119
<i>Involontaire</i>	8	13	6	13	6
<i>Non précisé</i>	4	7	11	12	12

Départs internes	70	57	90	106	109
Nombre total de départs (internes et externes)	229	231	241	293	263
Taux de départ total	6,8 %	6,5 %	6,5 %	7,6 %	6,7 %
Moyenne de l'APC – Taux total des départs	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %

Source : Fichier de données sur la mobilité en date de juin 2022; fichier de la CFP sur les nominations

Remarques :

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

Lorsqu'on examine le niveau des départs internes, il est important de mentionner que le groupe PA compte de nombreux emplois dont les compétences sont transférables. C'est la raison pour laquelle le nombre de départs internes vers des groupes à l'intérieur et à l'extérieur de l'unité de négociation PA est plus élevé que la moyenne de l'APC. Les tableaux 8b et 8c donnent plus de renseignements à ce sujet. Comme on peut le voir dans le tableau 8b, les départs internes dans le groupe PA représentaient 63 % de tous les départs en 2020-2021, comparativement à seulement 35 % dans le reste de l'APC. Les membres du groupe PA sont de toute évidence moins susceptibles que ceux des autres groupes de quitter le gouvernement du Canada.

Tableau 8b : Répartition des départs – Exercice 2020-2021

	Départs internes	Départs externes	Total des départs
PA	63 %	37 %	100 %
APC	50 %	50 %	100 %
APC excluant PA	35 %	65 %	100 %

Source : Fichier de données sur la mobilité; fichier de la CFP sur les nominations

Remarques :

1. Les départs externes correspondent aux départs hors de l'APC.
2. Les départs internes sont les départs d'un groupe vers d'autres groupes professionnels au sein de l'APC.
3. Un employé peut être compté dans plus d'une activité de départ pendant l'exercice financier.
4. Les données sur les départs externes correspondent aux renseignements disponibles dans le fichier de données sur la mobilité jusqu'en juin 2022.

Malgré le taux plus élevé de départs internes, plus de 60 % de ces déplacements ont été faits vers un autre sous-groupe PA (voir le tableau 8c) en 2020-2021. Ces mesures fournissent des preuves supplémentaires de l'excellente situation du recrutement et de progression de carrière à l'interne de même que du perfectionnement au sein de l'unité de négociation PA. Cela favorise l'apprentissage continu et encourage les personnes à appliquer les compétences et leurs aptitudes dans une variété de domaines et de lieux de travail, tant au sein du groupe PA que l'APC.

Tableau 8c : Départs – Mouvements associés aux départs internes

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Mouvements associés aux départs internes					
Départ vers un autre groupe dans l'unité de négociation PA	2 645	3 076	3 825	4 272	3 483
Départ vers un autre groupe à l'extérieur l'unité de négociation PA	1 293	1 689	2 117	2 449	2 168
Total	3 938	4 765	5 942	6 721	5 651

Source : Fichier de données sur la mobilité en date de juin 2022; fichier de la CFP sur les nominations

Remarques :

1. Les chiffres portent sur les employés (par classification du poste d'attache) qui travaillent dans les ministères et les organismes de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*) englobent les segments de population suivants :

- les employés à temps plein et à temps partiel, les employés embauchés pour une période indéterminée et les employés saisonniers;
- les employés actifs et les employés en congé non payé;
- les employés représentés et les employés exclus.

2. Les départs internes sont les départs d'un groupe vers d'autres groupes professionnels au sein de l'APC.

3. Un employé peut être compté dans plus d'une activité de départ pendant l'exercice.

L'analyse ci-dessous montre clairement qu'il n'y a pas de problème de maintien en poste dans l'unité de négociation PA. Le taux de départ plus élevé dans certains groupes par rapport à l'APC s'explique principalement par un niveau plus élevé de mouvements internes dans le groupe PA, ce qui démontre l'excellente situation du recrutement et de l'avancement de carrière interne au sein de l'unité de négociation PA. De plus, l'ensemble des départs au cours de la période de référence dans les sous-groupes PA les plus importants (AS, CR, IS, PM et WP) ont été amplement compensés par des taux d'embauche très élevés (voir la section précédente), ce qui semble indiquer un très fort renouvellement dans l'unité de négociation PA.

Offres d'emploi

Le tableau 9 présente les chiffres relatifs aux offres d'emploi pour les sous-groupes du groupe PA. L'analyse est axée sur le nombre total de candidatures présentées par offre d'emploi et le nombre total de candidatures sélectionnées par offre d'emploi. Ces

indicateurs démontrent clairement la manière dont le marché du travail réagit en période de nécessité d'embauche.

Comme on peut le voir dans le tableau 9, pour la majorité des employés PA, le nombre total de candidatures par offre d'emploi et le nombre total de candidatures sélectionnées par offre d'emploi ont été très élevés au cours de la période de cinq ans et sont beaucoup plus élevés que la médiane de l'APC. Par exemple, dans le sous-groupe CR, le nombre total de candidatures par offre d'emploi était plus de six fois supérieur à la médiane de l'APC en 2020-2021. De même, le nombre total de candidatures dans le sous-groupe CR sélectionnées par offre d'emploi en 2020-2021 était plus de sept fois supérieur à la médiane de l'APC. Manifestement, les sous-groupes PA disposent d'un grand bassin de candidats qualifiés lorsque des besoins de recrutement se présentent.

Tableau 9 : Offres d'emploi

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Nombre total d'offres externes					
AS	269	328	456	423	350
CM	0	0	0	0	0
CR	328	329	389	373	331
DA	1	0	0	1	3
IS	63	76	84	92	70
PM	221	241	261	275	263
ST	9	12	10	13	12
WP	20	24	73	77	32
Médiane au sein de l'ACP	7	7	11	12	11
Nombre total de candidatures présentées par offre d'emploi					
AS	333	373	445	386	600
CM	-	-	-	-	-
CR	441	462	596	488	832
DA	120	-	-	97	158
IS	98	90	167	147	226
PM	467	377	609	539	694
ST	20	36	41	87	157
WP	322	846	486	258	350
Médiane au sein de l'ACP	77	66	106	97	134
Nombre total de candidatures sélectionnées par offre d'emploi					
AS	247	305	370	306	506
CM	-	-	-	-	-
CR	350	391	512	409	740
DA	120	0	0	71	394
IS	80	72	125	118	183
PM	359	289	477	434	584
ST	17	23	24	11	134
WP	245	554	331	171	281
Médiane au sein de l'ACP	57	55	79	73	99

Source : Extraits du SRFP de la CFP

Remarques :

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

Conclusion

Dans l'ensemble, les mesures du recrutement et du maintien en poste montrent clairement un groupe en santé avec une bonne croissance de la population et des taux d'embauche, de recrutement et de renouvellement élevés. Les niveaux élevés d'embauche et le grand nombre de candidats qualifiés pour le groupe PA ont été plus que suffisants pour compenser les taux de départs dans les sous-groupes, comme l'illustre la forte croissance globale de la population. Les modalités d'emploi actuelles, notamment les taux de rémunération, ont attiré des candidats qualifiés sur le marché du travail pour pourvoir les postes au fur et à mesure qu'ils devenaient disponibles.

2.2 Comparabilité externe

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

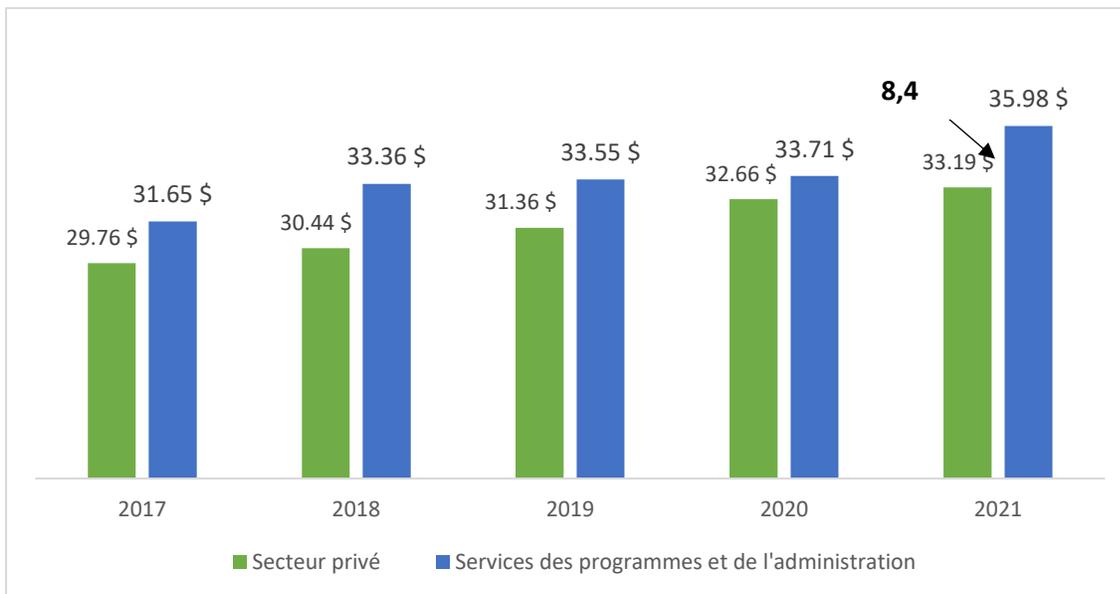
La présente section compare les salaires dans le groupe PA, rajustés en fonction du nombre d'heures travaillées, et la rémunération horaire dans le secteur privé. Elle fournit également une analyse des salaires des postes du groupe PA par rapport aux salaires de postes comparables dans les marchés externes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

Taux horaires dans le groupe PA par rapport à celle dans le secteur privé

Cette section compare les salaires dans le groupe PA, rajustés en fonction du nombre d'heures travaillées, et la rémunération horaire dans le secteur privé que Statistique Canada publie dans son Enquête sur la population active. Le secteur privé comprend un large éventail d'emplois, dont certains sont comparables aux emplois du groupe PA. Au moment de déterminer les augmentations salariales pour ses employés, le gouvernement doit tenir compte de la rémunération au sein de la fonction publique fédérale en fonction de la rémunération que la plupart des Canadiens gagnent. Comme le montre la Figure 1 ci-dessous, le taux horaire moyen dans le groupe PA a augmenté

de 13,7 % (de 31,65 \$ à 35,98 \$) de 2017 à 2021, tandis qu'elle a seulement augmenté de 11,5 % (de 29,76 \$ à 33,19 \$) dans le secteur privé au cours de la même période. Par conséquent, les taux horaires moyens des travailleurs du groupe PA en 2021 étaient de 8,4 % supérieurs à ceux du secteur privé.

Figure 1 : Distribution des taux horaires – Secteur privé vs Services des programmes et d'administration (PA)



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

Résumé des études précédentes sur les salaires externes

En octobre 2019, le SCT a confié à Mercer Canada LLC le mandat de réaliser une étude visant à évaluer la compétitivité des niveaux de salaire de base de 12 postes du groupe PA par rapport au marché externe. Pour les postes sélectionnés, des enquêtes secondaires sur les traitements (Mercer, Towers Watson et Morneau Shepell) ont été utilisés pour effectuer l'analyse du marché. Les correspondances de ces 12 postes de référence ont été déterminées en fonction de la nature de l'emploi et du jugement professionnel, car les capsules descriptives des sondages sont généralement brèves par rapport aux descriptions organisationnelles. En règle générale, les postes sont considérés comme ayant une « bonne concordance » si au moins 80 % du rôle est représenté dans la description de tâche du poste dans le sondage.

Les données sur les titulaires du SCT ont été comparées au 50^e percentile du marché en utilisant la fourchette salariale maximale pour son salaire de base annualisé. Le niveau maximal d'une fourchette salariale est un bon indicateur du salaire attendu des

employés du gouvernement fédéral. En général, les pratiques de rémunération de base du secteur public fédéral sont calibrées de sorte que les employés atteignent le taux de rémunération de base maximal (taux d'emploi) de leur échelle salariale en fonction d'une combinaison de durée des fonctions et de rendement. À l'extérieur du secteur public, à tout niveau donné, le 50^e centile d'un marché du travail défini représente généralement le salaire attendu pour un rendement au travail « pleinement compétent ». La progression au-delà du point médian du 50^e centile est généralement réservée à un rendement relatif élevé et à une croissance avancée de la compétence. Le choix du 50^e centile comme point de repère acceptable est conforme au principe directeur de rémunération du SCT, selon lequel celui-ci veut que la rémunération dans la fonction publique soit concurrentielle, mais non supérieure, par rapport aux marchés du travail externes pertinents qui fournissent un travail semblable.

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

Le tableau 10 ci-dessous présente les résultats d'une mise à jour réalisée en 2022 des résultats de l'étude de 2019. Dans l'ensemble, les résultats montrent que, pour chacun des postes, les salaires du groupe PA sont compétitifs ou dominants sur le marché et ces résultats s'améliorent généralement pour la plupart des postes par rapport aux conclusions de l'étude de 2019.

Il convient également de noter que les résultats de l'étude comparent les taux du SCT pour 2020 aux taux du marché pour 2021 et que la proposition de l'employeur, pour la première année, améliorerait les résultats ou de les rendraient plus compétitifs dans l'échelle comparable de plus ou moins 10 %.

Tableau 10 : Résultats de l'étude des salaires

Résumé du groupe PA				Légende						
Rafraîchissement 2022 de l'étude de comparabilité des salaires de 2019 de l'AP menée par Mercer				Supérieur au marché de comparaison (plus de +10%)						
				Dans le marché de comparaison (+/-10%)						
				Inférieur au marché de comparaison (moins de -10)						
All compensation data in \$ CAD (000s)				SCT ¹			Échelle salariale du marché Maximum ²		SCT Max par rapport à la moyenne du marché P50 (mise à jour 2022)	SCT Max par rapport à la moyenne du marché P50 (mise à jour 2022)
Enquête de recherche primaire	Titre du poste	Groupe/Niveau	Salaire minimum	Salaire maximum	Orgs #	Obs #	P50 (pondéré par l'organisation)			
Assistant administratif I		AS-01	\$54,878	\$61,379	565	8,474	\$54,115	13.4%	6.9%	
Agent administratif		AS-02	\$61,152	\$65,887	750	12,162	\$56,645	16.3%	12.5%	
Conseiller en rémunération ⁴		AS-02	\$63,652	\$68,387	149	815	\$64,031	6.8%	4.1%	
Assistant de direction		AS-03	\$65,547	\$70,622	341	2,816	\$71,227	-0.8%	-5.1%	
Agent de projet		AS-04	\$71,599	\$77,368	43	207	\$69,336	11.6%	6.7%	
Commis à la prestation des programmes et		CR-04	\$50,821	\$54,857	51	773	\$42,955	27.7%	13.8%	
Assistant(e) administratif(ve)		CR-04	\$50,821	\$54,857	205	3,864	\$47,012	16.7%	14.3%	
Assistant en ressources humaines		CR-05	\$55,543	\$60,130	213	4,583	\$52,672	14.2%	7.0%	
Conseiller en communication		IS-04	\$85,476	\$92,412	192	633	\$90,308	2.3%	-2.2%	
Agent des services de paiement		PM-01	\$54,878	\$61,379	33	945	\$62,944	-2.5%	-1.0%	
Agent des prestations de Service Canada		PM-02	\$61,152	\$65,887	118	3,280	\$64,181	2.7%	4.9%	
Chef d'équipe		PM-03	\$65,547	\$70,622	29	118	\$76,510	-7.7%	-7.2%	

Notes:

(1) Reflète l'échelle de salaire de base minimale et maximale annualisée en vigueur au 21 juin 2020 fournie par le SCT.

(2) Représente le P50 moyen du marché de tous les emplois repères du niveau de classification au 31 mars 2021. Les données du marché présentées pour toutes les sources.

(3) Représente l'écart du marché entre l'échelle salariale maximale du SCT et le salaire de base P50 externe, calculé selon la formule suivante (salaire maximal du SCT - P50 moyen du marché) / (P50 moyen du marché).

(4) L'indemnité de maintien en poste de 2 500 \$ que les conseillers en rémunération reçoivent en plus de leur salaire de base a été incluse dans les chiffres minimaux et maximaux. Note supplémentaire - Les conseillers en rémunération qui ne sont pas desservis par le centre de rémunération reçoivent une indemnité de maintien en poste plus élevée de 3 500 \$. Cependant, comme tous les employés de l'AS-02 ne reçoivent pas le montant plus élevé, seulement 2 500 \$ ont été ajoutés aux taux du SCT.

(5) En raison de l'arrondissement, les chiffres peuvent ne pas être calculés exactement dans le tableau des résultats.

Les résultats de l'étude de Mercer viennent renforcer la position de l'employeur selon laquelle il est présentement injustifié d'augmenter davantage la rémunération dans le groupe PA.

Étude sur les salaires externes provinciaux et territoriaux

Afin de compléter les résultats de la mise à jour de l'étude sur les salaires externes de Mercer, le SCT s'est adressé aux gouvernements provinciaux et territoriaux à l'été 2022 afin de recueillir des données sur la rémunération pour les mêmes postes utilisés dans l'étude susmentionnée, plus deux postes du groupe WP. Il a été demandé aux gouvernements de jumeler chaque poste à des emplois comparables selon les fonctions et les responsabilités professionnelles et d'indiquer le niveau de rémunération et la justesse du jumelage. Étant donné que les gouvernements provinciaux et territoriaux ont une politique de rémunération semblable à celle du gouvernement fédéral sur les plans des fourchettes de rémunération et de la progression par étape, le salaire maximum du SCT a été comparé au 50^e centile des salaires maximums du marché. Encore une fois, une rémunération située dans une fourchette de plus ou

moins 10 % de la position cible du SCT sur le marché est généralement considérée comme conforme aux normes concurrentielles et harmonisée avec le marché. Comme on peut le voir dans le tableau 11 ci-dessous, les résultats indiquent que les salaires versés dans le groupe PA pour chaque poste sont compétitifs ou dominants par rapport aux taux payés par les provinces et les territoires. Les dates d'applicabilité des données sur le marché vont généralement du 1^{er} avril 2020 au 1^{er} avril 2022.

Dans l'ensemble, les résultats de ces études viennent renforcer la position de l'employeur selon laquelle il est présentement injustifié d'augmenter considérablement la rémunération dans le groupe PA.

Tableau 11 : Comparaison des salaires externes du groupe PA avec les gouvernements provinciaux et territoriaux

Résumé du groupe PA		Légende						
Gouvernements provinciaux / territoriaux		<p>Supérieur au marché de comparaison (plus de +10%)</p> <p>Dans le marché de comparaison (+/-10%)</p> <p>Inférieur au marché de comparaison (moins de -10 %)</p>						
Toutes les données sur la rémunération sont en milliers de dollars canadiens.		SCT ¹		Échelle salariale du marché Maximum ²			SCT Max par rapport à P50 de l'échelle salariale maximale du marché ³	
Enquête de recherche primaire	Titre du poste	Groupe/Niveau	Salaires minimum	Salaires maximum	Orgs #	Obs #	P50 (pondéré par l'organisation)	
	Assistant administratif I	AS-01	\$54,878	\$61,379	9	3,145	\$50,425	21.7%
	Agent administratif	AS-02	\$61,152	\$65,887	8	2,911	\$57,891	13.8%
	Conseiller en rémunération ⁴	AS-02	\$63,652	\$68,387	7	5,411	\$59,492	15.0%
	Assistant de direction	AS-03	\$65,547	\$70,622	9	525	\$68,660	2.9%
	Agent de projet	AS-04	\$71,599	\$77,368	6	5,386	\$83,999	-7.9%
	Commis à la prestation des programmes et services	CR-04	\$50,821	\$54,857	8	2,911	\$53,633	2.3%
	Assistant(e) administratif(ve)	CR-04	\$50,821	\$54,857	7	2,791	\$54,304	1.0%
	Assistant en ressources humaines	CR-05	\$55,543	\$60,130	9	5,383	\$57,638	4.3%
	Conseiller en communication	IS-04	\$85,476	\$92,412	8	948	\$86,284	7.1%
	Agent des services de paiement	PM-01	\$54,878	\$61,379	7	6,266	\$58,345	5.2%
	Agent des prestations de Service Canada	PM-02	\$61,152	\$65,887	5	999	\$63,340	4.0%
	Chef d'équipe	PM-03	\$65,547	\$70,622	5	234	\$75,884	-6.9%
	Agent de libération conditionnelle ⁵	WP-04	\$71,294	\$93,732	7	3,889	\$79,579	17.8%
	Superviseur du bureau des libérations conditionnelles ⁵	WP-05	\$85,013	\$106,200	7	97	\$90,884	16.9%

Notes:

- (1) Reflète l'échelle salariale de base minimale et maximale annualisée en vigueur au 21 juin 2017 fournie par le SCT.
- (2) Représente le P50 du maximum de l'échelle salariale du marché. Toute rémunération supplémentaire versée à tous les employés est incluse. Les données du marché présentées pour toutes les sources d'enquête sont sur une base pondérée par l'organisation.
- (3) Représente l'écart du marché entre l'échelle salariale maximale du SCT et le maximum de l'échelle salariale P50 externe et est calculé à l'aide de la formule suivante : (Salaires maximum du SCT - Maximum de l'échelle salariale du marché P50) / Maximum de l'échelle salariale du marché P50.
- (4) L'indemnité de maintien en poste de 2 500 \$ que les conseillers en rémunération reçoivent en plus de leur salaire de base a été incluse dans les chiffres minimum et maximum. Note supplémentaire - Les conseillers en rémunération qui ne sont pas desservis par le centre de rémunération reçoivent une indemnité de maintien en poste plus élevée de 3 500 \$. Cependant, comme tous les employés de l'AS-02 ne reçoivent pas le montant plus élevé,
- (5) L'agent de libération conditionnelle et le superviseur du bureau de libération conditionnelle comprennent un paiement de 2 000 \$ au titre de l'indemnité de fonctions particulières au Service correctionnel. Comme ce montant est versé à tous les employés qui occupent ces postes, il a été ajouté aux taux du
- (6) En raison de l'arrondissement, les chiffres peuvent ne pas être calculés exactement dans le tableau des résultats.

Comparaison de la croissance externe des salaires

Cette section compare la croissance des salaires de 2012 à 2020 dans les sous-groupes du groupe PA par rapport aux règlements salariaux survenus au cours de la même période dans les secteurs public et privé (mesure par Emploi et Développement social Canada⁶). Comme le montre le tableau 12 ci-bas, les neuf sous-groupes PA ont obtenu des augmentations salariales cumulatives plus élevées que ce que le secteur public a obtenu au cours de la même période (13,2 %) et les augmentations salariales cumulatives ont dépassé l'inflation (14,2 %).

Tableau 12 : Croissance des salaires dans le groupe PA par rapport aux autres secteurs

Comparaison de la croissance cumulative externe de 2012 à 2020												
	EDSC – Secteur public	EDSC – Secteur privé	IPC	Groupe PA								
				AS	IS	PM	WP	CM	DA	CR	OE	ST
Augmentation cumulative	13,2 %	18,1 %	14,2 %	16,7 %	16,4 %	16,5 %	20,4 %	16,4 %	16,4 %	16,6 %	16,4 %	16,4 %

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

Dans l'ensemble, le groupe PA est demeuré compétitif par rapport au marché externe. Les études des salaires ont montré que les salaires du groupe PA sont compétitifs ou dominants sur le marché pour chaque poste étudié. La croissance des salaires de l'unité de négociation (de 16,4 % à 20,4 %) a dépassé l'inflation (14,2 %) et les règlements du secteur public (13,2 %).

2.3 Relativité interne

La relativité interne est une mesure de la valeur relative de chaque groupe professionnel au sein de l'administration publique centrale (APC). Le Cadre des politiques de gestion de la rémunération indique que la rémunération devrait refléter la valeur relative, pour l'employeur, du travail effectué. Le classement des groupes professionnels les uns par rapport aux autres constitue un indicateur utile de la question de déterminer si leur valeur relative et leur rémunération relative concordent. De plus, la *Loi sur les relations de travail*

⁶ Règlements salariaux déclarés par Emploi et Développement social Canada pour les employeurs qui comptent plus de 500 employés syndiqués. Ces données sont des moyennes pondérées des « rajustements » annuels en pourcentage des « taux de base » au cours de la période couverte par les règlements. Le « taux de base » est le taux de rémunération de la classification la moins bien rémunérée contenant un nombre important de travailleurs qualifiés dans l'unité de négociation. Les « rajustements » comprennent des paiements tels que les restructurations et les indemnités du coût de la vie estimées.

dans le secteur public fédéral précise qu'il faut maintenir des rapports convenables quant à la rémunération entre les classifications et les niveaux.

Comparaison de la croissance interne des salaires de 2012 à 2020⁷

En l'absence de tout comparateur direct des postes du groupe PA au sein de l'APC, la moyenne au sein de l'APC pourrait être considérée comme une référence adéquate aux fins de comparaison interne.

Comme on peut le voir dans le tableau 13, les hausses cumulatives reçues par la majorité des employés du groupe PA étaient légèrement inférieures à la moyenne de l'APC (18,7 %) au cours de la période de référence. Cet écart est principalement attribuable au fait que d'autres groupes de l'APC ont obtenu des augmentations supérieures au modèle établi et ce, pour répondre à des besoins de recrutement et de maintien en poste spécifiques ou pour régler des problèmes de comparabilité de la rémunération dans des rondes de négociation antérieures

Tableau 13 : Croissance cumulative des salaires dans le groupe AP et moyenne pondérée au sein de l'APC de 2012 à 2020

Comparaison de la croissance cumulative externe de 2012 à 2020										
	Groupe PA								APC	
	AS	IS	PM	WP	CM	DA(CON)	CR	OE		ST
Augmentation cumulative	16,7 %	16,7 %	16,4 %	16,5 %	20,4 %	16,4 %	16,4 %	16,6 %	16,4 %	18,7 %

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

2.4 Situations économiques et fiscales

État de l'économie et situation fiscale du gouvernement

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

⁷ La moyenne au sein de l'APC est pondérée selon la population de chaque unité de négociation formant cinq catégories d'emploi : scientifique et professionnel, administration et service extérieur, technique, soutien administratif et exploitation. Les pourcentages comprennent les augmentations économiques, les restructurations et les indemnités provisoires.

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

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

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

L'emploi, qui s'est remis rapidement des pertes pendant la pandémie, s'est mis à stagner récemment, et en août 2022, il a diminué pour le troisième mois consécutif⁸. Comparativement à son sommet en mai 2022, l'emploi avait déjà diminué de 113 500 au cours des 3 mois précédant août 2022.

Les Canadiens ont aussi connu un choc de richesse négatif en raison du déclin des marchés immobilier et boursier. En effet, la valeur nette des ménages canadiens, c'est-à-dire les actifs moins le passif total, a diminué de près de 1 billion de dollars au cours du deuxième trimestre de 2022, ce qui représente une diminution de 6,1 %⁹ par rapport au premier trimestre et la plus importante diminution jamais enregistrée.

De nombreux Canadiens ont réagi à la détérioration de la conjoncture économique en réduisant leurs dépenses. Selon les derniers chiffres déclarés par Statistique Canada, les dépenses de détail ont diminué de 2,5 % en juillet 2022 par rapport au mois précédent¹⁰, ce qui laisse croire que les consommateurs deviennent plus économes en raison de la hausse des prix, de la diminution de la richesse et de l'augmentation rapide des taux d'intérêt. Les dépenses de consommation sont un élément essentiel de la croissance du produit intérieur brut réel et la diminution de ces dépenses est une preuve additionnelle qu'une récession s'annonce.

⁸ Statistique Canada, Enquête sur la population active, août 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-fra.htm>

⁹ Statistique Canada, Comptes du bilan national et des flux financiers, deuxième trimestre de 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220912/dq220912a-fra.htm>

¹⁰ Statistique Canada, Commerce de détail, juillet 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220923/dq220923a-fra.htm>

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

Croissance du produit intérieur brut réel

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

Avant la forte diminution du produit intérieur brut réel en 2020, la croissance économique s'était modérée à 1,9 % en 2019 (Tableau 14).

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

Tableau 14 : Produit intérieur brut réel, croissance d'une année à l'autre

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

Source : Statistique Canada, Consensus Forecasts, septembre 2022.

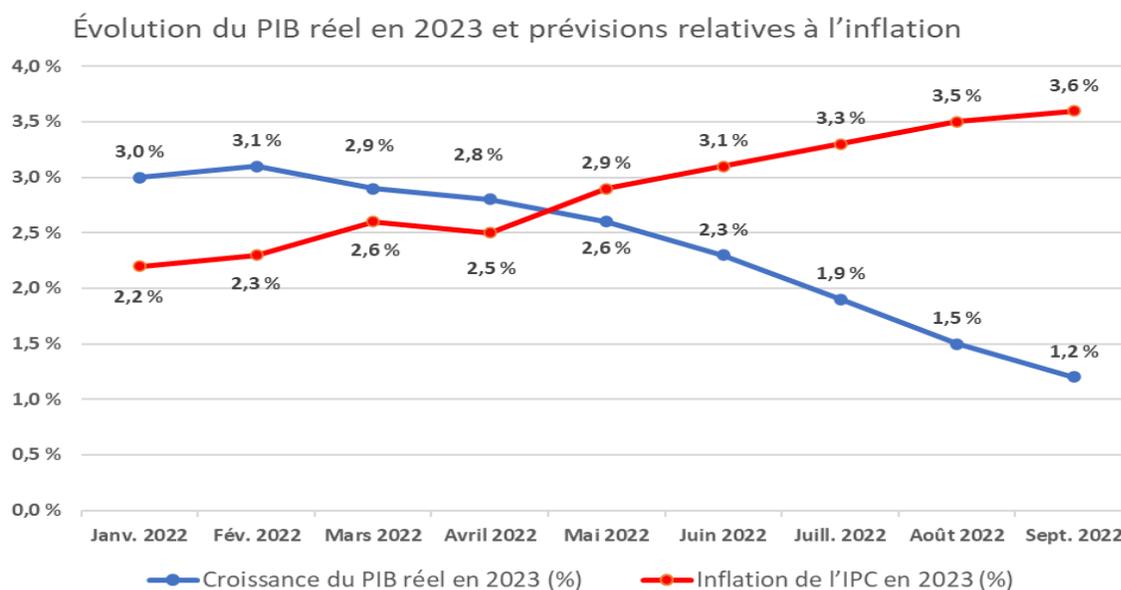
Le produit intérieur brut a recommencé à croître en 2021, soit de 4,6 %. Ce rebond de la croissance a été favorisé par des déficits fiscaux historiquement élevés et une politique monétaire très stimulante.

Le produit intérieur brut réel est revenu à son niveau d'avant la pandémie plus tôt que prévu, soit au cours du quatrième trimestre de 2021¹¹, marquant la reprise la plus rapide des trois dernières récessions. Cette reprise économique, combinée avec l'assouplissement des restrictions de santé publique et un marché immobilier fort, a aidé à stimuler l'activité économique. Cependant, la capacité de production de l'économie n'a pas été en mesure de répondre à la demande des consommateurs dans une économie presque entièrement rouverte.

¹¹ Ministère des Finances, Budget de 2022.

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

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



Source : Consensus Economics, septembre 2022.

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

Risques pour les perspectives économiques

Comme il a été mentionné précédemment, les perspectives économiques se sont récemment détériorées. Dans sa note de recherche de septembre 2022, Oxford Economics a indiqué ce qui suit¹² :

¹²Oxford Economics, Canadian economy headed for a hard landing, septembre 2022. Source : <https://www.oxfordeconomics.com/resource/canadian-economy-heading-for-hard-landing/>

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

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

BMO Economics prévoit maintenant aussi une récession en 2023, avec une croissance de 0 % au cours du quatrième trimestre de 2022 et deux trimestres de croissance négative dans la première moitié de 2023¹³.

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

Indice des prix à la consommation

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

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

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

¹³BMO Economics, Canadian Economic Outlook for Sep. 23, 2022. Source : https://economics.bmo.com/media/filer_public/5d/bb/5dbb825c-8aab-49fe-908b-42f901174aa4/outlookcanada.pdf

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

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

Selon un rapport du directeur parlementaire du budget concernant l'inflation, au cours de la période entière de la pandémie, l'inflation était concentrée dans certains postes et « [c]e résultat est conforme à l'opinion selon laquelle les problèmes d'approvisionnement ou sectoriels sont un facteur clé de la hausse de l'inflation »¹⁴. Ce résultat suggère qu'une fois les problèmes d'approvisionnement attribuables à la pandémie réglés, l'inflation aurait dû revenir à la cible de 2 % de la Banque du Canada.

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

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

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

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

¹⁴Bureau du directeur parlementaire du budget, Surveillance de l'inflation – juin 2022. Source : <https://www.pbo-dpb.ca/fr/publications/RP-2223-006-S--inflation-monitor-june-2022--surveillance-inflation-juin-2022>

« Il s'agit de la plus forte progression annuelle observée depuis janvier 1983. L'accélération de la croissance en juin est principalement attribuable à la majoration des prix de l'essence. Cependant, les hausses de prix sont demeurées généralisées, et sept des huit principales composantes ont augmenté de 3 % ou plus¹⁵. »

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

Tableau 15 : Indice des prix à la consommation, croissance d'une année à l'autre

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

Source : Statistique Canada, Consensus Forecasts (septembre 2021), Rapport sur la politique monétaire de la Banque du Canada (juillet 2022).

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

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

Dans un discours devant le Conference Board du Canada, le gouverneur de la Banque du Canada a donné le conseil suivant aux entreprises¹⁶ :

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

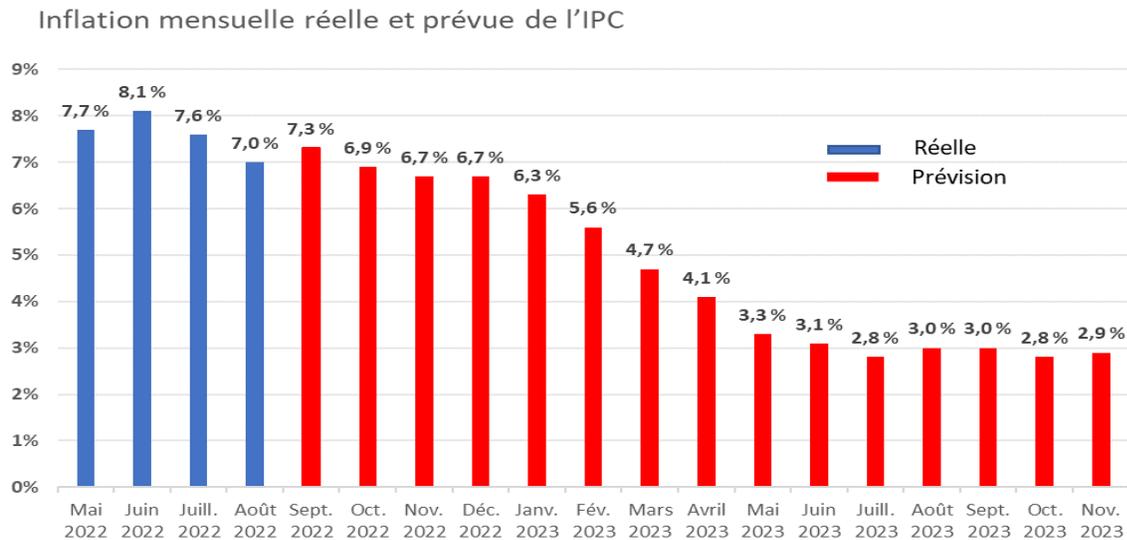
Lorsqu'il est question de contrats de prix ou de prix de salaires, vous devriez vous attendre à ce que l'inflation diminue. Il faudra du temps avant que les taux

¹⁵Statistique Canada, Indice des prix à la consommation, juin 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220720/dq220720a-fra.htm>

¹⁶Transcription d'une discussion entre experts avec Tiff Macklem, gouverneur (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante), jeudi 14 juillet 2022, source : <https://20336445.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/20336445/cfib-webinars/Transcript-20220714-CFIB-Webinar.pdf>

d'intérêt plus élevés aient une incidence sur l'économie, mais au cours des deux prochaines années, nous sommes convaincus que l'inflation reviendra à notre cible de 2 %. » [traduction]

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



Source : Consensus Economics, Consensus Forecasts, septembre 2022.

Risques pour les perspectives d'inflation

Dans son dernier Rapport sur la politique monétaire publié en juillet 2022, la Banque du Canada a décrit plusieurs risques qui feraient diminuer ses prévisions d'inflation, notamment¹⁷ :

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

¹⁷ Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, juillet 2022. Source : <https://www.banqueducanada.ca/2022/07/rpm-2022-07-13/>

- **Plus forte diminution de l'activité immobilière et de la consommation au Canada**
 - La Banque du Canada prévoit qu'il y aura une diminution importante de l'activité immobilière. Toutefois, une chute marquée de la confiance des acheteurs pourrait accélérer la diminution des prix des logements. Une diminution importante des prix des logements réduirait l'accès au crédit et la richesse des ménages, en plus de miner la confiance des consommateurs. Cela pèserait sur la demande, surtout en ce qui concerne les ménages lourdement endettés qui ont contracté un prêt hypothécaire important pour acheter une maison. Des taux d'emprunt plus élevés et un accès au crédit réduit pourraient également avoir des effets modérateurs plus importants que prévu sur les dépenses des ménages, les investissements commerciaux et l'emploi.
- **Renversement de l'augmentation du prix des biens**
 - La Banque du Canada s'attend à ce que la flambée du prix des biens découlant de la pandémie se poursuive. Toutefois, ces prix pourraient baisser lorsque les goulots d'étranglement des chaînes d'approvisionnement se dissiperont et que la demande sera plus modérée. Les prix du pétrole et les coûts de transport pourraient baisser plus fortement que prévu ou la hausse de la consommation de biens pourrait ralentir davantage que prévu, particulièrement aux États-Unis. Selon la Banque du Canada, si l'un ou l'autre de ces scénarios se concrétise, l'inflation serait moins élevée que prévu.
 - Depuis la publication par la Banque du Canada du Rapport sur la politique monétaire de juillet, bon nombre de ces risques se sont concrétisés, la croissance économique mondiale a ralenti et le marché immobilier au Canada a fait l'objet d'une correction à un moment où le prix de référence des maisons avait déjà chuté de 7,4 % par rapport aux sommets observés au printemps 2022¹⁸.

Marché du travail canadien

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

En mars 2020, une série d'interventions gouvernementales sans précédent liées à la COVID-19 a été mise en place. Ces interventions ont entraîné un déclin important de l'activité économique et a causé un choc inattendu dans le marché du travail canadien, comme l'a démontré l'effondrement historique dans la main-d'œuvre canadienne au

¹⁸ Bloomberg news, Housing Prices Grind Lower in Canada, Aiding Fight Against Inflation, 15 septembre 2022.
Source : <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-09-15/home-prices-in-canada-drop-in-august-extending-market-s-slide?leadSource=uverify%20wall>

cours de ce mois. En effet, l'emploi a diminué de plus d'un million en mars 2020¹⁹. Les pertes d'emploi ont totalisé trois millions de février à avril 2020, dont près de deux millions d'emplois à temps plein²⁰.

Après ce choc inattendu, le marché du travail canadien a émergé avec force de ces vagues de pandémie successives et comme il a été indiqué dans le budget de 2022, le Canada a connu la relance de l'emploi la plus rapide du G7²¹.

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

Tableau 16 : Indicateurs du marché du travail, croissance d'une année à l'autre

Indicateur	2019	2020	2021	2022(F)	2023(F)
Rémunération horaire moyenne (d'une année à l'autre) [pondération fixe]	2,6 %	3,6 %	2,8 %	3,9 %	2,8 %
Taux de chômage ²² (%)	5,7 %	9,5 %	7,5 %	5,4 %	5,8 %

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

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

Un récent rapport²³ a également indiqué que le secteur public comptait la grande majorité (86,7 %) des nouveaux emplois créés depuis le début de la pandémie et que

¹⁹ Statistique Canada, Enquête sur la population active, mars 2020. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200409/dq200409a-fra.htm>

²⁰ Statistique Canada, Enquête sur la population active, avril 2020. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200508/dq200508a-fra.htm>

²¹ Ministère des Finances, Budget de 2022, Vers une relance vigoureuse, Aperçu : Contexte économique. Source : <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-fr.html#2022-0>

²² Statistique Canada, Emploi et taux de chômage, données annuelles Source : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410037501>

²³ Institut Fraser, Comparing Government and Private Sector Job Growth in COVID-19 Era, septembre 2022. Source : <https://www.fraserinstitute.org/studies/comparing-government-and-private-sector-job-growth-in-the-covid-19-era>

très peu de nouveaux emplois avaient été créés dans le secteur public, incluant parmi les travailleurs autonomes.

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

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

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

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

Avant la pandémie, les services fournis par les fonctionnaires aux Canadiens étaient inestimables et la fonction publique canadienne s'est classée au premier rang en ce qui concerne l'indice d'efficacité de la fonction publique selon l'Institute for Government²⁴.

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

Conformément au rapport annuel sur la fonction publique :

« Plus que jamais, les Canadiens ont compté sur leur fonction publique fédérale. Dans ce contexte d'incertitude, cette dernière est demeurée une force stable et fiable, tout en faisant preuve de créativité et de souplesse pour répondre aux besoins changeants de la population pendant la pandémie. »²⁵

Cela dit, les fonctionnaires sont bien payés par rapport aux employés occupant un poste comparable dans le secteur privé. À la lumière des données sur les salaires

²⁴ Institute for Government, 2017. Source : New index ranks best performing civil services in the world | The Institute for Government

²⁵ Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, 29^e rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada. Source : <https://www.canada.ca/content/dam/pco-bcp/documents/clk/29e-fra.pdf>

de 2015 tirées du sondage de 2016, l'ensemble de données le plus complet disponible, les salaires annuels des postes à temps plein de la fonction publique fédérale étaient de 17 % plus élevés que les salaires du secteur privé (77 543 \$ par rapport à 66 065 \$)²⁶.

Une étude plus récente de 2020²⁷ a révélé que les employés du secteur public au Canada (des gouvernements provinciaux ou locaux ou du gouvernement fédéral) ont obtenu une majoration de salaire de 9,4 % en 2018, en moyenne, par rapport à leurs homologues du secteur privé en 2018. Ce taux de majoration a été établie après vérification de caractéristiques importantes comme le genre, l'âge, l'état civil, la formation, l'ancienneté, la taille de l'entreprise, la permanence de l'emploi, le statut d'immigration, l'industrie, la profession, la province et la ville.

Les travailleurs du secteur public sont près de quatre fois plus susceptibles d'être couverts par un régime de retraite agréé que leurs homologues du secteur privé (90,2 % par rapport à 24,1%)²⁸. En outre, les régimes de retraite fédéraux du secteur public sont généralement des régimes à prestation déterminées où les prestations de retraite sont garanties par l'employeur. En effet, les travailleurs du secteur public sont près de huit fois plus susceptibles d'être couverts (81,7 % par rapport à 9,6%) par un régime de retraite à prestations déterminées que leurs homologues du secteur privé, où de tels régimes disparaissent rapidement²⁹. En fait, plusieurs des régimes de retraite à prestations déterminées restants du secteur privé ne sont déjà plus offerts aux nouveaux employés, ce qui indique que ce type de régime continuera à diminuer dans le futur.

De plus, les régimes de retraite de la fonction publique assurent une pleine protection contre l'inflation, une garantie qui n'est pas offerte dans tous les régimes de retraite incluant ceux de la fonction publique. Par exemple, il a été annoncé que le plus grand fonds de pension pour les employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick ne peut verser à ses employés l'augmentation intégrale du coût de la vie dans ses prestations de retraite de 2023³⁰.

²⁶ Statistique Canada, tableaux personnalisés des salaires et des traitements de 2015 tirés du sondage de 2016

²⁷ Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2020, Institut Fraser. Calculs de l'Institut Fraser utilisant les données de Statistique Canada tirées des tableaux personnalisés de l'enquête sur la population active sur les pertes d'emploi classées par raison et par catégories de travailleurs.

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

²⁸ Régimes de retraite au Canada, au 1^{er} janvier 2021, Statistique Canada, Source :

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

²⁹ La portée des régimes à prestations déterminées a diminué à raison de 21,3 % en 2000, de 18,3 % en 2005, de 12,7 % en 2010, de 9,9 % en 2015 et de 9,6 % en 2020.

³⁰ CBC News, le régime de retraite des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick ne peut verser à ses employés les montants nécessaires pour combler le coût de la vie en 2023 - Des régimes à risque partagé arrivent à peine à suivre un taux d'inflation record. Source: <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/nb-government-employee-pension-cost-living-1.6575404>.

L'accès à une retraite plus sûre se complique du fait que l'âge de départ à la retraite moyen dans le secteur public est plus bas. L'âge de départ à la retraite moyen des travailleurs du secteur public est 2,4 ans plus jeune que celui des employés du secteur privé³¹.

Avant le début de la pandémie de COVID-19, les employés du secteur privé avaient une bien meilleure sécurité d'emploi que leurs homologues du secteur public. En utilisant la perte d'emploi pour mesurer le pourcentage d'emplois – un indicateur de la sécurité d'emploi – les travailleurs du secteur public étaient cinq fois moins susceptibles de perdre leur emploi que les employés du secteur privé (0,5 % par rapport à 2,3 %)³². Cette analyse ne tenait pas compte des pertes d'emploi découlant de la fin d'un emploi temporaire, occasionnel et saisonnier qui, si elles avaient été incluses, aurait élargi le l'écart entre les deux secteurs.

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

Durant les premières vagues de la pandémie, le gouvernement fédéral a mis en œuvre une série de mesures exhaustives afin d'aider les employés, y compris les travailleurs de première ligne, à gérer les conséquences de la pandémie de COVID-19. Par exemple, les employés pouvaient utiliser le motif « Autres congés payés » (congé 699) lorsqu'ils ne pouvaient pas travailler, car ils devaient s'isoler, s'occuper de leurs enfants, lorsqu'ils présentaient des symptômes de la COVID-19 (cas diagnostiqué ou non), lorsqu'ils risquaient de développer une forme grave de la COVID ou vivaient avec une personne qui risquait de développer une grave de la COVID-19. En fait, plus d'un fonctionnaire sur trois a obtenu un congé payé en utilisant le motif 699 durant les neuf premiers mois de la pandémie de COVID-19. On ne sait, toutefois pas si les autres travailleurs ont pu bénéficier de mesures semblables. Les avantages offerts aux fonctionnaires fédéraux en matière d'accès aux régimes de pension et aux avantages sociaux sont également de grande qualité. Une étude exhaustive récente préparée pour le Secrétariat du Conseil du

³¹ Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2020, Institut Fraser. Calculs de l'Institut Fraser utilisant les données de Statistique Canada tirées des tableaux personnalisés de l'enquête sur la population active sur les pertes d'emploi classées par raison et par catégories de travailleurs.

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

³² Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2019, Institut Fraser. Calculs de l'Institut Fraser utilisant les données de Statistique Canada tirées des tableaux personnalisés de l'enquête sur la population active sur les pertes d'emploi classées par raison et par catégories de travailleurs.

<https://www.fraserinstitute.org/studies/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-ontario-2019>

Trésor du Canada par Mercer,³³ qui a permis de comparer directement les coûts des pensions et des avantages sociaux, a déterminé que les régimes de la fonction publique étaient 24 % plus dispendieux que ceux du marché canadien général. Pour un salaire de base de 73 000 \$, ce qui se rapproche de la moyenne au sein de la fonction publique, une prime de 24% d'un régime de pension et d'avantages sociaux représente 2 800 \$ ou 3,9 % du salaire de base d'employés à l'extérieur de la fonction publique. Cette étude indique que la source de cette prime offerte aux fonctionnaires fédéraux :

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

La possibilité de travailler à la maison, ou le travail hybride, est également perçue par plusieurs comme un avantage lié à l'emploi. Nicholas Bloom, un professeur d'économie de Stanford, a étudié le travail à distance et le télétravail durant plusieurs années et a déterminé que *« sondage après sondage, les gens ont déclaré qu'ils jugeaient que cela équivalait à une augmentation salariale de 7 % à 8 %. Un régime de pension à coût nul a à environ la même valeur pour les employés. »*³⁴

Au moyen de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada a commencé à faire le suivi de la population de travailleurs avec une entente d'emploi hybride depuis janvier 2022. Dans la population active du Canada en général, la proportion de travailleurs avec une entente d'emploi hybride s'élevait à 8,6 % en août 2022³⁵. Il n'y a aucune statistique publiée sur le pourcentage de fonctionnaires fédéraux qui ont actuellement une entente d'emploi hybride, mais ce nombre est sans doute beaucoup plus élevé que le 8,6 % de travailleurs dans l'ensemble de l'économie. Cette statistique vient ajouter une nouvelle donnée permettant de mesurer l'avantage des fonctionnaires fédéraux par rapport aux autres travailleurs canadiens.

L'employeur est d'avis que ces protections et ces avantages, qui font partie de la sécurité d'emploi globale des fonctionnaires, sont compétitifs et méritent d'être pris en considération dans l'évaluation de son offre et de la valeur de référence du statut de fonctionnaire fédéral.

³³ Rapport sur les résultats : Analyse comparative des pensions et des prestations par secteur industriel. Mercer (2019).

³⁴ Time.com/Charter, What We Know Now About the Business Impact of Hybrid Work, Kevin J. Delaney, Source : <https://time.com/charter/6211250/hybrid-work-nicholas-bloom/>

³⁵ Statistique Canada, Enquête sur la population active, août 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-fra.htm>

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

Développements fiscaux

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

Avant le début de la crise causée par la pandémie de COVID-19, le déficit s'élevait à 14 milliards de dollars pour l'exercice 2018-2019, suivi par un déficit prévu en décembre 2019 de 26,6 milliards de dollars pour 2019-2020³⁶ et un déficit moyen prévu d'environ 20 milliards de dollars par année pour les exercices 2020-2021 à 2024-2025.

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

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

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

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

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

³⁶ Ministère des Finances, Mise à jour économique et budgétaire de 2019, tableau A1.2. Décembre 2019. Source : <https://www.budget.gc.ca/efu-meb/2019/docs/statement-enonce/anx01-fr.html#s9>

C'est notre cible budgétaire. Nous ne la manquerons pas. Cela nous permettra de nous assurer que nos finances continuent d'être fiables tant que nous restons sur la bonne voie. »³⁷

Par conséquent, le déficit et la dette du gouvernement fédéral ont connu une augmentation exponentielle en 2020-2021 et par la suite en raison des dépenses supplémentaires liées au Plan d'intervention économique en réponse à la COVID-19 et de la baisse marquée des revenus en raison des confinements. Le déficit de 2020-2021 a augmenté par rapport au montant prévu avant la pandémie, passant de 25,1 milliards de dollars à 327,7 milliards de dollars³⁸ — un montant presque 13 fois plus élevé.

Des déficits plus élevés seront observés en 2021-2022, avec des prévisions s'élevant à 114 milliards de dollars et un montant supplémentaire de **150 milliards de dollars** en déficits prévus de 2022-2023 à 2026-2027 (tableau 17).

Tableau 17 : Mise à jour fiscale (milliards de dollars)

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

Source : Ministère des Finances, Budget de 2022.

Les déficits prévus dans le budget de 2022 s'appuient sur des prévisions budgétaires plus favorables que les prévisions actuelles. Dans le cadre du budget de 2022, une croissance économique réelle de 3,9 % a été prévue pour 2022 et de 3,1 % pour 2023, tandis que la moyenne des prévisions de septembre 2022 indique une croissance de 3,3 % en 2022 et de 1,2 % en 2023³⁹. Compte tenu de la croissance économique réduite prévue, toutes choses étant égales par ailleurs, les chiffres pour le déficit à venir pour 2022-2023 et les années suivantes seraient plus élevés en raison d'une économie de plus petite taille que celle qui était prévue dans le budget de 2022.

³⁷ Ministère des Finances, Avant-propos du Budget de 2022. Source : <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/intro-fr.html>

³⁸ Ministère des Finances, Tableaux de référence financiers, décembre 2021, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/tableaux-reference-financiers/2021.html>.

³⁹ Ministère des Finances, Budget de 2022, tableau A1.1 Moyenne des prévisions du secteur privé et prévisions moyennes, septembre 2022.

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

« Pour juguler les risques d'une inflation constamment élevée, et dans un contexte d'espace budgétaire limité, de nombreux pays retirent leur soutien monétaire et budgétaire. Par conséquent, l'économie mondiale est au milieu de l'un des épisodes de resserrement des politiques monétaires et budgétaires les plus synchrones à l'échelle internationale des cinq dernières décennies⁴⁰. »
[traduction]

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

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

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

Les coûts du personnel représentent généralement une proportion assez importante des dépenses de programme directes. En 2019-2020, ils représentaient 36,3 % des dépenses de programme directes. Bien que leur proportion ait diminué à 19,8 %⁴¹ en 2020-2021, cette diminution est attribuable à la contribution inhabituelle des dépenses d'urgence pendant la pandémie. Néanmoins, les coûts du personnel, à l'exclusion des pertes actuarielles nettes, s'élevaient à 59,6 milliards de dollars en 2020-2021 et sont demeurés l'une des composantes les plus importantes des dépenses de programme directes. Étant donné que les coûts du personnel constituent une composante majeure des dépenses du gouvernement, il est important de leur accorder une attention particulière et de les gérer prudemment, notamment lors de la négociation des augmentations salariales au nom des contribuables.

⁴⁰ Groupe de la Banque mondiale, Is a Global Recession Imminent? Justin Damien Guénette, M. Ayhan Kose et Naotaka Sugawara.

⁴¹ Comptes publics du Canada, 2021, Tableau 3.9, Charges par article. Source : <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/2021/vol1/s3/charges-expenses-fra.html#sh6> et Tableaux de référence financiers, Tableau 7 : Charges

Une partie de l'augmentation des coûts du personnel est attribuable à des coûts existants plus élevés pour les promesses généreuses relatives aux pensions et aux prestations du gouvernement en raison des taux d'intérêt faibles et en baisse antérieure à 2022.

Les coûts existants des pensions et des avantages sont devenus si importants qu'ils sont maintenant représentés comme un poste distinct dans les prévisions financières. Dans le budget de 2022, on a prévu que ces coûts, appelés « pertes actuarielles nettes », seraient de **43,8** milliards de dollars supplémentaires sur 6 exercices financiers, de 2020-2021 à 2025-2026⁴². Alors que les récentes augmentations des taux d'intérêt contribueront à réduire les pertes actuarielles nettes, les pertes des années précédentes sont amorties, ou réduits, sur de nombreuses années afin d'éviter un impact immédiat beaucoup plus important. L'impact de ces pertes antérieures se poursuivra, dont une partie sera compensée par les récentes augmentations des taux d'intérêt.

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

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

2.5 Principe de reproduction

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

Dans le cadre des rondes de négociation précédentes, 20 conventions collectives de l'APC et 20 conventions collectives d'organismes distincts ont été conclues avec des

⁴² Ministère des Finances, Budget de 2022, Tableau A1.4, État sommaire des opérations.

augmentations économiques de base de 1,5 % pour 2021-2022. Le principe de reproduction prévoit qu'une CIP devrait chercher à reproduire une entente à laquelle les parties seraient parvenues si elles avaient été en mesure de négocier elles-mêmes une telle entente.

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

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

Tableau 18: Principaux règlements salariaux dans toutes les juridictions (secteurs privés et publics) par année

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

Rémunération au sein des gouvernements provinciaux et territoriaux

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

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

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

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

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

Il est important de noter que le règlement en Colombie-Britannique est une exception comparativement aux règlements salariaux dans d'autres administrations et aux règlements plus larges dans des environnements syndiqués dans l'ensemble des secteurs privé et public. Comme le tableau 18 du sommaire l'indique, selon les données sur les règlements publiées par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada, les augmentations salariales annuelles moyennes offertes jusqu'à maintenant en 2022 sont égales ou inférieures à 2 % pour l'exercice financier.

De plus, le contexte historique est important lorsque l'on compare les augmentations salariales au sein du gouvernement fédéral avec celles en Colombie-Britannique. Comme le tableau ci-dessous l'indique, la Colombie-Britannique a imposé des gels salariaux en 2001, en 2012 et en 2015, tandis que le gouvernement fédéral n'a eu

recours à aucun gel salarial depuis la période 1991-1997 de restrictions salariales et coupures budgétaires. En outre, les augmentations ci-dessous ne comprennent pas l'utilisation et l'application des éléments propres à un groupe que le gouvernement fédéral a largement utilisés au cours des rondes de négociation récentes.

Tableau 19: Tendances cumulatives des augmentations économiques : Administration publique centrale fédérale vs Colombie-Britannique

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

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

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

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

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

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

Résumé 2.6 Rémunération globale

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

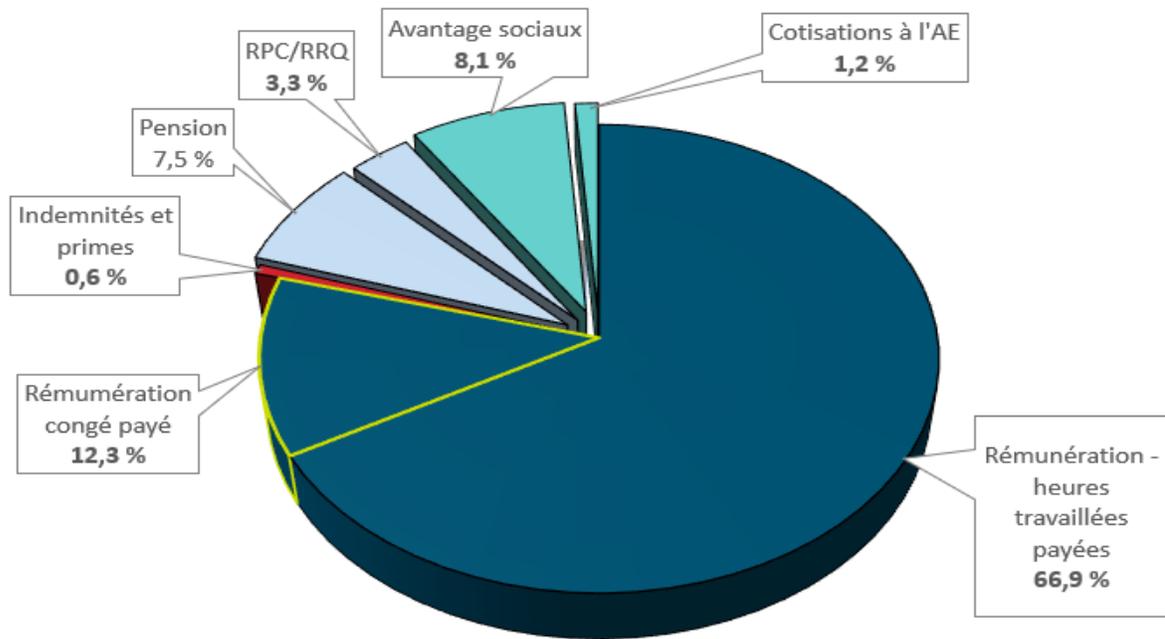
En plus des salaires, la rémunération globale comprend les avantages sociaux payés et non payés, comme les cotisations de l'employeur aux régimes de pension, les autres programmes d'avantages sociaux des employés (p. ex., soins de santé et dentaires) et les indemnités supplémentaires.

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

- la rémunération de base pour le temps au travail représente 66,9 % de la rémunération globale des employés de l'unité de négociation du groupe PA;
- les pensions de retraite et les avantages sociaux, y compris l'assurance-vie, l'assurance-invalidité et les régimes de soins de santé et dentaires, représentent 15,6 % de la rémunération globale;
- les indemnités et les primes représentent 0,6 % de la rémunération globale.

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

Figure 4 : Composantes de la rémunération globale – Groupe Programmes et administration (PA)



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

Tel qu'indiqué ci-dessous, l'employeur propose une durée de quatre ans venant à échéance le 20 juin 2025, tandis que l'agent négociateur propose une durée de trois ans venant à échéance le 20 juin 2024.

Le tableau 20 ci-dessous présente une comparaison des taux de rémunération proposés par l'employeur et l'agent négociateur.

Tableau 20 : Taux de rémunération proposés par l'employeur et l'agent négociateur

	PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR	PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR
Augmentations économiques	<p>Le 21 juin 2021, augmentation des taux de rémunération de 1,50 %.</p> <p>Le 21 juin 2022, augmentation des taux de rémunération de 3,00 %.</p> <p>Le 21 juin 2023, augmentation des taux de rémunération de 2,00 %.</p> <p>Le 21 juin 2024, augmentation des taux de rémunération de 1,75 %.</p>	<p>Le 21 juin 2021, augmentation des taux de rémunération de 4,50 %.</p> <p>Le 21 juin 2022, augmentation des taux de rémunération de 4,50 %.</p> <p>Le 21 juin 2023, augmentation des taux de rémunération de 4,50 %.</p>
Groupe PA – Mesures spécifiques (toutes en vigueur à compter du 21 juin 2021)		
Rajustement des salaires ou réorganisations	<p>L'employeur est disposé à considérer les mesures suivantes (voir la partie IV du présent mémoire pour plus détail), notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmenter l'indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération: <ul style="list-style-type: none"> ○ de 3 500 \$ à 3 742 \$ par année, et de 13,42 \$ à 14,34 \$ par jour (pour les employés qui travaillent à SPAC et dans les ministères non desservis par le centre de paye); ○ de 2 500 \$ à 2 673 \$ par année, et de 9,58 \$ à 10,25 \$ par jour (pour les employés qui travaillent dans les ministères desservis par le centre de paye). 	<p>Avant d'appliquer l'augmentation économique, l'AFPC propose d'appliquer divers rajustements de marché au taux d'emploi de la plupart des niveaux dans chaque classification en fonction de la comparaison de l'AFPC avec le groupe SP de l'ARC, comme il est expliqué dans la partie IV.</p> <p>La valeur de ces rajustements de marché varie entre 5,1 % à 15,9 % selon le groupe et le niveau.</p> <p>L'agent négociateur a aussi déposé des mesures monétaires supplémentaires qui sont détaillées dans la partie IV du présent mémoire.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Augmenter l'indemnité annuelle des agents de libération conditionnelle et des responsables des agents de libération conditionnelle de 2 000 \$ à 2 138 \$ par année pour les groupes et niveaux WP-04 et WP-05 <u>Mettre en place une nouvelle structure salariale à l'appui de la conversion PA.</u> 	
<u>TOTAL</u>	740 412 503 \$	2 638 022 141 \$

Les propositions salariales de l'agent négociateur sont considérables. L'AFPC propose une augmentation cumulative des salaires de 22,02% sur trois ans. Pour la première année, l'agent négociateur demande une augmentation de 4,5%, ce qui ne cadre pas avec le modèle établi pour 2021, soit 1,5%.

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

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

Comme le démontre l'analyse détaillée à la partie II de cette présentation, l'offre de l'employeur est raisonnable et alignée avec les réalités économiques et fiscales. L'offre économique de l'employeur soumise à la CIP est conforme à l'analyse présentée dans la présente présentation.

Également, tel que souligné à la section 1.2 ci-dessus, des ententes ont commencé à se conclure pour la présente ronde de négociations. Plus précisément, l'Association canadienne des agents financiers a ratifié une entente de quatre ans. Les détails de cette entente ont été fournis précédemment dans la section portant sur les considérations et ne seront pas répétés à cette section. Il suffit de mentionner qu'il ne s'agit qu'un début et qu'il s'agit d'un bon indicateur d'un agent négociateur qui a négocié librement une entente raisonnable pour les employés et équitable pour les Canadiens.

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

Cette section comprend les remarques et les recommandations de l'employeur pour toutes les autres propositions en suspens. Elle englobe les propositions de la table de négociation des enjeux communs, soit les propositions qui sont communes à tous les groupes de l'AFPC (PA, TC, SV et EB), ainsi que les propositions qui sont spécifiques au groupe PA.

Les propositions la table des enjeux communs sont discutées en premier, suivies des propositions spécifiques au groupe PA.

4.1 Propositions de la table de négociation des enjeux communs pour tous les groupes de l'AFPC

L'agent négociateur et l'employeur ont participé à la médiation pour la table de négociation des enjeux communs du 12 au 14 septembre et du 20 au 23 septembre 2022. Comme il est indiqué à la partie I, les parties ont réalisé des progrès modérés durant la médiation afin de résoudre les questions suspens.

- Les parties se sont entendus sur les points suivants (Pièce 1) :
 - Article 2 – Interprétations et définitions, définition de « conjoint de fait »
 - Article 34 – Congé annuel payé
 - Nouveau protocole d'entente sur le langage inclusif quant à la neutralité des genres
- Les parties ont convenu de donner suite aux changements administratifs et éditoriaux convenus en principe pour la version anglaise de l'appendice concernant le réaménagement des effectifs à l'extérieur du cadre des séances de négociations (Pièce 1)
- L'agent négociateur a retiré les demandes ci-dessous. Par conséquent, elles ne sont pas incluses dans le présent mémoire et l'employeur demande à la Commission de ne pas les inclure dans son rapport.
 - Article 11 – Précompte des cotisations
 - Article 17 – Mesures disciplinaires, 17.X1
 - Article 24 – Changements technologiques, 24.03 et 24.05f)
 - Nouvel article – Travail à distance, XX.08b)
 - Appendice D – Réaménagement des effectifs, nouveau 1.1.7 et nouveau 2.1.5

	Dispositions ou appendices	Propositions de l'employeur	Propositions de l'agent négociateur
1.	Article 7 – Ententes du Conseil national mixte		X
2.	Article 10 – Information	X	X
3.	Article 12 – Utilisation des locaux de l'employeur		X
4.	Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance	X	X
5.	Article 17 – Mesure disciplinaire	X	X
6.	Article 19 – Élimination de la discrimination		X
7.	Article 20 – Harcèlement sexuel		X
8.	Article 23 – Sécurité d'emploi		X
9.	Article 24 – Changements technologiques	X	X
10.	Article 25 – (Durée du travail (Le droit à la déconnexion))		X
11.	Article 33 – Congés, généralités	X	
12.	Article 34 – Congé annuel payé		X
13.	Article 38 – Congé de maternité non payé	X	X
14.	Article 40 – Congé parental non payé	X	X
15.	Article 41 – Congé non payé pour s'occuper de la famille	X	
16.	Article 56 – Exposé des fonctions	X	
17.	Article 68 – Durée de la convention	X	X
18.	Nouvel article – Protection contre la sous-traitance		X
19.	Nouvel article – Travail à distance		X
20.	Nouvel article – Équité dans le milieu de travail		X
21.	Nouvel article – Congé pour pratiques autochtones traditionnelles		X
22.	Nouvel article – Fonds de justice sociale		X
23.	Appendice C – Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte	X	X
24.	Appendice D – Réaménagement des effectifs	X	X
25.	Appendice F – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective	X	X
26.	Appendice K – Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales	X	

	Dispositions ou appendices	Propositions de l'employeur	Propositions de l'agent négociateur
27.	Appendice M – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail		X
28.	Appendice N – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde		X
29.	Nouvel appendice – Prime au bilinguisme et formation linguistique		X
30.	Nouvel appendice – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail		X
31.	Nouvel appendice – Protocole d'entente sur les solutions de simplification de la paye	X	

Article 7 – Ententes du Conseil national mixte

Proposition du syndicat
<p>Modifier comme suit :</p> <p>7.03</p> <p>a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :</p> <p>Remplacer la liste actuelle par la liste des directives du CNM ci-dessous : Aide au transport quotidien Directive sur la réinstallation du CNM Directive sur la santé et la sécurité au travail Directives sur le service extérieur Directive sur les postes isolés et les logements de l'État Directive sur les uniformes Directive sur les voyages Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public Prime au bilinguisme Régime de soins de santé de la fonction publique</p> <p>b. Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.</p>
Contre-proposition de l'employeur
<p>7.03</p> <p>a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :</p> <p><i>Directive sur la prime au bilinguisme</i> <i>Directive sur l'aide au transport quotidien</i> <i>Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public</i> <i>Directives sur le service extérieur</i> <i>Directive sur les postes isolés et les logements de l'État</i> <i>Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles</i> <i>Directive sur la réinstallation du CNM</i> <i>Directive sur la santé et la sécurité au travail</i> <i>Directive sur les pesticides</i> <i>Directive au Régime de soins de santé de la fonction publique</i> <i>Directive sur les voyages</i> <i>Directive sur les uniformes</i> <i>Directive sur la Santé et sécurité au travail</i></p>

~~Directive sur la sécurité et la santé au travail~~
~~Directive sur les comités et les représentants~~
~~Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles~~
~~Directive sur les pesticides~~
~~Directive sur le refus de travailler~~

- b. Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

EB : article 36

SV : article 7

TC : article 7

Remarques

L'agent négociateur propose de modifier la liste des directives du Conseil national mixte (CNM) qui font partie des conventions collectives de l'AFPC.

L'employeur est en accord avec la modification proposée par l'agent négociateur et a inclus cette demande dans son offre globale déposée en mars 2022.

Bien qu'il semble avoir entente en principe entre les deux parties sur l'article 7, l'agent négociateur refuse de le régler parce qu'il a déposé un nouvel appendice concernant une prime de bilinguisme et une formation linguistique.

Conformément aux remarques formulées plus loin dans ce mémoire, l'employeur s'oppose à la proposition de l'agent négociateur d'inclure un nouvel appendice concernant une prime de bilinguisme et une formation linguistique. L'employeur soumet, toutefois, qu'un différend au sujet de la proposition de l'agent négociateur sur la prime de bilinguisme et formation linguistique ne devrait pas empêcher les parties de parvenir à une entente sur les modifications administratives proposées à l'article 7 – Ententes du Conseil national mixte.

Pour ces raisons, l'employeur demande à la Commission d'inclure sa contreproposition portant sur l'article 7 – Ententes du Conseil national mixte dans son rapport.

Article 10 – Information

Proposition du syndicat
<p>10.01 L'Employeur convient de communiquer mensuellement à l'Alliance et à la section locale la liste de tous les mouvements de personnel (p. ex., arrivées, départs, affectations intérimaires) au sein de l'unité de négociation. Cette liste doit comprendre les données suivantes pour chaque employé-e : nom, ministère, lieu de travail géographique, classification et adresse de courriel au travail. La liste doit aussi comprendre, si cette information est disponible, les coordonnées personnelles de l'employé-e (courriel, téléphone, adresse) ainsi que la date d'entrée de ces données. L'employeur doit transmettre la liste dans le mois suivant la fin de chaque mois. L'employeur convient d'ajouter la date d'entrée en fonction des nouveaux employé-e-s à la liste dans les plus brefs délais possible. chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.</p>
Mouvement de l'employeur
<p>10.02 L'employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur. Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès à la convention collective est jugé indisponible ou pas pratique par un employé-e, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective une seule fois pendant la durée de la présente convention collective.</p>

EB : paragraphe 11.02

SV : paragraphe 10.02

TC : paragraphe 10.02

Remarques

Paragraphe 10.01 – Information supplémentaire et fréquence à laquelle elle doit être fournie

Présentement, l'employeur remet à l'agent négociateur un rapport qui comprend le nom, l'emplacement géographique et la classification de chaque nouvel employé et ce, à tous les trimestres.

La proposition de l'agent négociateur vise à élargir considérablement les renseignements sur les employés fournis par l'employeur et à exiger que celui-ci fournisse à l'AFPC et aux sections locales les renseignements demandés à tous les mois.

L'agent négociateur n'a pas dûment justifié le besoin de fournir plus fréquemment plus de renseignements ni expliqué pourquoi l'employeur devrait également transmettre ceux-ci directement aux sections locales de l'agent négociateur. L'employeur soutient

que cette proposition s'éloigne grandement de la pratique de longue date et créerait un fardeau administratif déraisonnable sur lui.

De plus, l'employeur est d'avis que la proposition de l'agent négociateur soulève des préoccupations en matière de vie privée et de sécurité et n'est pas disposé à lui communiquer des renseignements d'une façon qui le mettraient à risque de recevoir des plaintes pour atteinte à la vie privée de la part des employés.

Paragraphe 10.02 – Accès électronique à la convention collective

L'employeur propose de modifier cette clause afin de rendre l'accès électronique aux conventions collectives la règle générale. Cette proposition **est rentable** et se cadre à la Stratégie pour un gouvernement vert (Pièce 2) et aux engagements du gouvernement à l'égard de l'environnement et d'une économie plus verte, comme on peut le lire dans le discours du Trône (Pièce 3) et la lettre de mandat de la présidente du Conseil du Trésor (Pièce 4).

Les employés ont accès à toutes les conventions collectives de l'APC dans les deux langues officielles sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor. Elles sont accessibles dans un format qui tient compte des **handicaps** et permettent aux employés de bénéficier des avantages d'un document électronique.

De plus, l'employeur souhaite porter à l'attention de la Commission le fait qu'au cours des deux dernières CIP auxquelles a participé l'agent négociateur (groupe Services frontaliers [FB]), la CIP a recommandé qu'un libellé similaire soit intégré à la convention collective.

Plus précisément, en 2020, la CIP a écrit dans son rapport (Pièce 5) :

« À l'heure actuelle, le paragraphe 10.02 exige que l'employeur fournisse à chaque employé un exemplaire de la convention collective. L'employeur cherche à modifier cette obligation pour fournir uniquement un accès électronique, à moins que soit "impossible ou pas pratique", auquel cas l'employé pourrait demander une copie papier. La commission recommande un libellé semblable à la proposition de l'employeur, en vertu duquel ce dernier fournirait un accès électronique, mais tout employé pourrait recevoir une copie papier sur demande. » [TRADUCTION]

Un libellé similaire a été négocié avec succès par l'employeur et, à l'heure actuelle, 17 des 27 conventions collectives de l'APC contiennent un libellé identique ou similaire en lien avec l'accès électronique.

Enfin, l'employeur soutient que sa proposition semble cohérente avec l'appui que donne l'agent négociateur aux initiatives d'écologisation depuis quelques années. Par

exemple, l'employeur note que l'agent négociateur a affiché une déclaration sur son site Web en août 2021 : « Le gouvernement fédéral doit prendre des mesures concrètes pour aider ses fonctionnaires à réduire les émissions dans leurs lieux de travail. » (Pièce 6)

L'employeur demande donc à la Commission d'inclure uniquement sa proposition dans son rapport.

Article 12 – Utilisation des locaux de l'employeur

Proposition du syndicat

12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ~~ou~~ pour assister à une réunion convoquée par la direction ou **pour rencontrer des employé-e-s représentés par l'Alliance**. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

EB : article 9

SV : article 12

TC : article 12

Remarques

L'agent négociateur propose l'élargir considérablement les motifs pour lesquelles les représentants de l'AFPC peuvent accéder aux locaux de l'employeur. L'ajout des termes « ou des réunions avec des employés représentés par l'Alliance » fournirait aux représentants de l'AFPC des droits d'accès généraux pour rencontrer les employés de l'unité de négociation dans le lieu de travail pour des raisons non précisées.

En vertu des articles 7 et 11 de la LGFP (Pièce 7), l'employeur a le droit de contrôler et de gérer son lieu de travail. Ce droit a été reconnu par la Cour d'appel fédérale dans la décision *Canada (Procureur général) c. Canada (Alliance de la Fonction publique)*, 2017 CAF 208 (Pièce 8).

La proposition de l'agent négociateur pourrait faire en sorte que des représentants syndicaux accèdent aux lieux de travail pour des réunions avec des employés pour des raisons qui ne sont pas compatibles avec les intérêts et les activités légitimes de l'employeur et, dans certains cas, pourrait causer des craintes légitimes pour la sécurité. Le libellé général et large proposé par l'Alliance entraverait la capacité de l'employeur de contrôler efficacement et gérer adéquatement le lieu de travail.

Le libellé actuel des conventions collectives n'empêche pas l'agent négociateur de demander l'accès aux locaux de l'employeur, mais ne lui donne pas un droit d'accès inconditionnel. Du point de vue de l'employeur, l'agent négociateur n'a pas démontré en quoi la disposition élargie est nécessaire pour maintenir des relations patronales-syndicales efficaces. Par contre, l'employeur ne souhaite pas restreindre davantage un

droit conféré par la loi en incluant le libellé proposé par l'agent négociateur dans les conventions collectives.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur demande à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

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

Proposition du syndicat
<p>14.14 L'employeur accordera un congé non payé à un employé qui est élu à une charge syndicale à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé occupe ce poste.</p>
<p>NOUVEAU 14.15 Lorsqu'un employé est embauché dans un poste au sein de l'Alliance et qu'il donne un préavis d'au moins deux (2) semaines, l'employeur lui accorde un congé non payé jusqu'à concurrence d'un (1) an. Pendant cette période, l'employé peut, moyennant un préavis écrit de deux (2) semaines, être réintégré dans le poste qu'il occupait immédiatement avant le début de son congé.</p>
<p>NOUVEAU 14.16 L'Employeur informe l'Alliance de la nomination de nouveaux employé-e-s représentés par le Syndicat à l'intérieur du premier mois de leur arrivée et accorde un minimum d'une heure de congé payé au président de la section locale ou son représentant pour offrir à ces nouveaux employé-e-s une séance d'information sur le Syndicat.</p>
<p>NOUVEAU 14.17 L'employeur accorde un congé non payé pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.</p>
<p>MODIFICATION 14.1518 Les congés non payés accordés à l'employé-e en vertu du présent article à l'exception du paragraphe 14.14 et 14.15 ci-dessus, es paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.</p>
Proposition de l'employeur
<p>14.15 Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par année financière; l'AFPC remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe. La clause 14.15 prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou bien lors de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première éventualité.</p>

EB : article 14

SV : article 14

TC : article 14

Remarques

Nouveau paragraphe 14.15 – Congé non payé pour assumer des postes à l'Alliance

L'agent négociateur propose que l'employeur autorise un congé non payé aux employés embauchés dans des postes au sein de l'Alliance.

Sans égard au fait qu'aucune autre convention collective de l'APC ne prévoit de congé non payé précisément pour assumer un emploi auprès d'un agent négociateur, les employés peuvent se prévaloir de dispositions existantes relatives aux congés dans les conventions collectives pour travailler en dehors de la fonction publique fédérale, y compris pour accepter un poste auprès de l'agent négociateur.

L'agent négociateur n'a pas fourni à l'employeur d'argument ou de justification convaincants qui appuieraient cette proposition.

Nouveau paragraphe 14.16 – Orientation pour les nouveaux membres et congé payé pour le président du syndicat

Le paragraphe 10.01 de la convention collective stipule que l'employeur doit communiquer chaque trimestre des renseignements sur les nouveaux employés à l'agent négociateur. Comme il est indiqué sous les remarques portant sur l'article 10 : information, l'employeur s'oppose à la communication plus fréquente de tels renseignements, en raison du fardeau administratif qu'une telle obligation créerait.

À l'heure actuelle, selon leurs pouvoirs respectifs, de nombreux ministères offrent des programmes d'orientation auxquels participe l'agent négociateur. Étant donné les différences opérationnelles entre les ministères, l'employeur s'oppose à l'intégration d'une approche pangouvernementale obligatoire relative à l'orientation syndicale dans les conventions collectives.

Nouveau paragraphe 14.17 – Congé non payé pour toutes affaires syndicales

L'agent négociateur propose que l'employeur autorise un congé non payé en vertu de l'article 14 pour toutes autres affaires syndicales validées par l'AFPC par une lettre d'événement. À l'heure actuelle, le congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance est limité à des motifs précis et bien définis qui ont été négociés par les parties.

L'employeur soutient que la demande de l'agent négociateur est trop large et soutient que s'il acceptait la proposition de l'agent négociateur, il n'aurait plus de véritable pouvoir discrétionnaire pour accorder un tel congé.

L'employeur est d'avis que le libellé actuel de l'article 14 laisse aux employés et à leurs représentants suffisamment de souplesse pour participer à des affaires patronales-syndicales.

Paragraphe 14.15 actuel – Montant du congé assujetti au recouvrement des coûts

Les deux parties ont fait des propositions au paragraphe 14.15. L'agent négociateur cherche à étendre l'application de ce paragraphe à d'autres types de congés, alors que l'employeur souhaite préciser le nombre maximal de congés payés pour des affaires de l'agent négociateur qui seraient assujettis au mécanisme de recouvrement des coûts pour refléter la pratique actuelle et pour harmoniser avec son intention négociée.

Le mécanisme de recouvrement des coûts a été introduit comme mesure à coût nul afin d'alléger la pression sur le système de paye sans pénaliser les représentants syndicaux qui participent à diverses affaires de l'Alliance. Il est complété par l'appendice K de la convention collective, qui contient plus de détails sur la mise en œuvre des congés de l'agent négociateur avec recouvrement des coûts. Un extrait de l'appendice est reproduit ci-après :

Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le syndicat) prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.

Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :

- le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois (3) mois consécutifs par année;
- le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les parties;
- l'employeur assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.

La première puce peut conduire à des interprétations divergentes. La proposition de l'employeur à 14.14 répondrait à cette ambiguïté en précisant que le mécanisme de congé non payé avec recouvrement des coûts s'applique à un **total cumulatif de trois mois par exercice**. Cette proposition reflète l'intention initiale des dispositions négociées.

L'employeur maintient son intention, à savoir que le mécanisme de recouvrement des coûts s'applique à une *période cumulative maximale de trois (3) mois* par année. Cette intention est reflétée dans le taux de recouvrement négocié que l'employeur a imposé pour les avantages sociaux de l'employé.

Les parties avaient convenu d'un taux de recouvrement de 6 %, reconnaissant que la valeur totale des avantages sociaux des employés est, en moyenne pour le groupe PA, supérieure à 35 %, comme indiqué dans la partie II. Le taux de 6 % est associé à un maximum total de trois mois par année. Toute période plus longue que la période totale maximale de trois mois par année imputerait un coût à l'employeur et ne serait plus une mesure à coût nul pour l'employeur.

Par ailleurs, l'employeur cherche à introduire une date d'expiration pour ce paragraphe afin de refléter la nature temporaire des mesures.

L'agent négociateur n'a pas fourni à l'employeur d'argument ou de justification convaincants au soutien de sa proposition. L'employeur demande donc à la Commission d'inclure uniquement la proposition de l'employeur dans son rapport.

Article 17 – Mesures disciplinaires

Proposition du syndicat
<p>NOUVEAU 17.XX En aucun temps les systèmes de surveillance électronique ne peuvent servir à évaluer le rendement des employé-e-s ni à recueillir des preuves pour imposer des mesures disciplinaires à moins que de telles mesures ne résultent d'un acte criminel.</p>
Mouvement de l'employeur
<p>17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. Cette période sera automatiquement allongée selon la durée de tout de congé non payé de plus de trois (3) mois.</p>

EB : article 32

SV : article 17

TC : article 17

Remarques

Nouveau – Surveillance électronique

L'agent négociateur propose un nouveau libellé pour restreindre l'utilisation de système de surveillance électronique par l'employeur.

L'employeur soutient que les arbitres, d'après le test du caractère raisonnable établi dans la jurisprudence, acceptent la preuve obtenue grâce aux systèmes de surveillance électronique dans les questions disciplinaires. La question de l'admissibilité de la preuve en ce qui concerne l'équipement de surveillance électronique devrait revenir au décideur administratif et ne devrait pas être incluse dans les conventions collectives.

Les termes généraux de la proposition de l'agent négociateur limiteraient indûment la capacité de l'employeur à présenter des éléments de preuve qui seraient autrement admissibles, ce qui risquerait d'entraver le droit de ce dernier à la justice naturelle et à l'équité procédurale.

Du point de vue de l'employeur, l'agent négociateur n'a pas fourni d'argument ou de justification convaincants qui appuieraient le besoin d'introduire un tel libellé dans les conventions collectives. L'employeur rappelle à la Commission qu'il existe un recours individuel si un employé est en désaccord avec la mesure disciplinaire prise et la preuve utilisée pour l'étayer.

En dernier lieu, l'employeur soutient que l'introduction de ce paragraphe dans la convention collective du groupe PA entrerait en contradiction avec certaines dispositions existantes de la convention, dont l'article 59 : employé-e-s des centres d'appels. Dans cet article, les parties ont reconnu l'utilisation de la surveillance pour améliorer le rendement des employés.

59.03 La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction. La surveillance d'appels ne doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires.

Du point de vue de l'employeur, les deux dispositions ne peuvent pas coexister sans ouvrir la porte à une interprétation contradictoire.

Paragraphe 17.05 – Période de rétention

L'employeur propose de prolonger la période de conservation de tout document ou de toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versée au dossier d'un employé d'une durée correspondant à toute période de congé non payé de plus de trois (3) mois.

La nature corrective des mesures disciplinaires devrait donner à la direction la possibilité d'évaluer le comportement de l'employé en milieu de travail et prendre des mesures correctives au besoin, ce qui n'est pas possible quand un employé est en congé non payé pendant une longue période temps.

Afin de prendre en compte les périodes de congé non payé, des prolongations des périodes de conservation sont incluses dans les conventions collectives des groupes suivants : CS, EC, LP, FI, FS, AV, SP, EL, UT, SH, NR et RO.

L'employeur demande à la Commission d'inclure uniquement sa proposition dans son rapport.

Article 19 – Élimination de la discrimination

Proposition du syndicat
<p>19.01 Il n'y aura aucune discrimination ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.</p>
<p>NOUVEAU</p> <p>19.02 L'employé-e victime de discrimination peut déposer un grief et peut également exercer son droit de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.</p>
<p>19.023 En ce qui concerne un grief déposé aux termes du présent article;</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte. b. Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.
<p>19.034 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord.</p>
<p>NOUVEAU</p> <p>19.05 L'employeur qui prend connaissance d'un cas de discrimination sur le lieu de travail, que ce soit à la suite d'une observation ou d'une plainte d'un employé-e ou d'un grief, doit immédiatement mener une enquête.</p>
<p>NOUVEAU</p> <p>19.06 Choix de l'enquêteur</p> <p>Les facteurs à prendre en compte pour le choix d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats et le fait qu'ils possèdent la formation et l'expérience nécessaire incluant sur l'enjeu de l'intersectionnalité. De plus, leur vécu, leurs antécédents et leur appartenance possible à un groupe d'équité doivent s'aligner sur ceux de la partie plaignante.</p>
<p>NOUVEAU</p> <p>19.07 L'énoncé du mandat de l'enquêteur doit comprendre un engagement à rencontrer tous les témoins volontaires désignés par les parties et la date à laquelle il doit terminer l'enquête.</p>

NOUVEAU 19.08

L'enquête sera abandonnée si les parties parviennent à un règlement par un autre moyen.

19.09 (*Ancien 19.04*) ~~Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et~~ **L'employeur remet** une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle à **la partie ayant déposé un grief ou une plainte et/ou à la partie intimée**, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. ~~L'Employeur lui remet.~~

NOUVEAU

19.10 L'employeur répertorie tous les cas de discrimination ayant fait l'objet d'une enquête, y compris la façon dont ils ont été traités, et remet un rapport annuel à l'Alliance et au Centre sur la diversité et l'inclusion.

NOUVEAU Formation

NOUVEAU 19.11 L'employeur offre à tous les employé-e-s une formation interactive obligatoire dirigée par une instrutrice ou un instructeur qualifié-e sur la lutte contre l'oppression et la discrimination. Cette formation doit comprendre une analyse de l'intersectionnalité en plus de discuter des politiques et processus pertinents, des lois applicables ainsi que des recours possibles. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

EB : article 16

SV : article 19

TC : article 19

Remarques

L'agent négociateur propose de renforcer l'article sur l'élimination de la discrimination en mentionnant les recours disponibles, en définissant les paramètres entourant la sélection d'un enquêteur et le processus d'enquête et en incluant des exigences de formation obligatoires sur des sujets associés à la discrimination.

L'employeur est entièrement déterminé à prendre des mesures pratiques qui contribueront à des changements systémiques afin de promouvoir la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Le 22 janvier 2021, Ian Shugart, ancien greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, a publié un appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion (Pièce 9), invitant les leaders de la fonction publique à prendre des moyens concrets au sein de leurs organisations pour soutenir les efforts consacrés à la réalisation de l'objectif de créer une fonction publique plus diversifiée, plus équitable et plus inclusive.

La promotion de cet appel à l'action demeure une priorité pour la greffière actuelle du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, Janice Charrette et des administrateurs généraux de toute la fonction publique fédérale. À ce jour, 90 organisations ont fait parvenir des lettres détaillées à M^{me} Charette (Pièce 10) en réponse à cet appel à l'action, décrivant le travail qu'elles ont accompli et continuent d'accomplir pour trouver des solutions à ces enjeux dans leurs lieux de travail.

De plus, le SCT, par l'intermédiaire du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, a créé le Centre sur la diversité et l'inclusion et mise sur une approche qui favorise les solutions pangouvernementales élaborées conjointement avec les employés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et en quête d'équité, en collaboration avec des partenaires et des intervenants.

Ce travail important et urgent aide les administrateurs généraux à apporter des changements durables à leur organisation. Il repose sur les cinq priorités de la fonction publique en matière de diversité et d'inclusion annoncées en janvier 2021 (Pièce 12) :

- diviser et publier les données pour offrir une image plus précise des écarts de représentation;
- accroître la diversité parmi les hauts dirigeants de la fonction publique;
- Garantir l'utilisation des critères adéquats;
- Éliminer les obstacles systémiques;
- Participation et sensibilisation.

Ces priorités démontrent que l'employeur reconnaît l'importance de prendre des mesures concrètes et immédiates sur plusieurs fronts et son engagement à le faire. Il s'agit également de la preuve que le travail est bien entamé dans la fonction publique afin que des systèmes soit mise en place pour contrer la discrimination et régler des problèmes connexes dans le lieu de travail.

Nouveau paragraphe – Recours disponibles

L'employeur soutient que le libellé proposé par l'agent négociateur n'apporte aucune valeur additionnelle.

La procédure de grief énoncée à l'article 18 définit déjà le droit des employés de déposer des griefs en vertu des dispositions de la convention collective, y compris l'article 19 : élimination de la discrimination. De plus, en faisant référence à la LRTSPF, la définition actuelle des griefs individuels accorde aux employés le droit de déposer des griefs pour des raisons qui seraient autrement prévues par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

De plus, il dépasse la portée des négociations collectives de définir une procédure applicable qui serait prévue et régie par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Nouveaux paragraphes – Obligations de l'employeur concernant les enquêtes

L'agent négociateur cherche à élargir les obligations de l'employeur en ce qui a trait à la discrimination d'une manière qui interférerait avec les mécanismes existants et risquerait de complexifier indûment le processus.

En ce qui concerne les paramètres proposés pour le processus d'enquête, l'employeur soutient qu'ils sont trop définitifs et ne tiennent pas compte des particularités de chaque cas. Par exemple, ils ne tiennent pas compte du concept de résolution de conflit informel.

Nouveau paragraphe 19.11 – Formation

L'agent négociateur cherche à inclure une formation obligatoire interactive avec un animateur sur des sujets associés à la discrimination.

Comme il est indiqué ci-dessus, l'employeur est fortement déterminé à favoriser l'élimination de la discrimination et la résolution des problèmes connexes. En réponse à l'appel à l'action, dans beaucoup de cas, les plans ministériels comprennent la prestation d'une formation (obligatoire ou autre) pour leurs employés sur un large éventail de sujets à l'appui de cet engagement. En fait, l'employeur, l'École de la fonction publique du Canada et le programme d'apprentissage mixte offrent de nombreuses occasions de formation, d'apprentissage et de perfectionnement sur des sujets tels que la diversité et l'inclusion, l'équité en matière d'emploi, les préjugés inconscients ainsi que la vérité et la réconciliation (Pièce 13).

Comme il a été mentionné précédemment, la mobilisation, la consultation et la mise à contribution des employés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et en quête d'équité, en collaboration avec des partenaires et des intervenants, dont les agents négociateurs, sont des principes directeurs et sont intégrées dans le mandat du Centre sur la diversité et l'inclusion.

L'approche que privilégie l'employeur pour traiter ces enjeux démontre l'importance de ces derniers et la valeur d'une approche cohérente avec tous les fonctionnaires fédéraux. Cependant, l'employeur soutient qu'il doit être conscient des besoins en formation individuels et organisationnels et que la supervision et la responsabilité de la formation obligatoire reviennent aux administrateurs généraux par l'application de politiques existantes telles que la *Directive sur la formation obligatoire* (pièce 14). Par conséquent, l'employeur s'oppose à l'intégration d'une formation obligatoire dans les

conventions collectives et à la création d'un cadre distinct dans celles-ci qui s'écarterait de celui qui existe déjà.

C'est la raison pour laquelle l'employeur demande à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 20 – Harcèlement sexuel

Proposition du syndicat
<p>Modifier comme suit :</p> <p>Remplacer le titre par : HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR</p> <p>20.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de violence, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir et ils conviennent que la violence, le harcèlement, le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir ne seront pas tolérés dans le lieu de travail et qu'on en fera la prévention.</p>
<p>NOUVEAU</p> <p>20.02</p> <p>Définitions :</p> <p>a) Harcèlement, violence et intimidation : tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement causer une souffrance ou un préjudice à un-e employé-e, l'offenser ou l'humilier, porter atteinte à sa dignité ou à sa réputation ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos vexatoires. Le harcèlement peut se pratiquer sur la base de nombreux facteurs, notamment, mais pas exclusivement, la race, la foi, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques liées au genre, les convictions, l'affiliation ou les activités politiques ou syndicales, l'état matrimonial, la situation de famille, la source de revenus, l'incapacité physique et/ou psychologique, la taille ou le poids, l'âge, la nationalité, l'origine ancestrale ou le lieu d'origine.</p> <p>b) Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne ou un groupe de personnes se sert du pouvoir et de l'autorité inhérents à son poste ou à sa profession et/ou de son influence pour menacer ou compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, potentiellement miner sa capacité de faire son travail, s'ingérer de quelque façon dans sa carrière ou porter atteinte à sa carrière, à sa réputation ou à sa dignité. L'abus de pouvoir comprend l'intimidation, le retrait de ressources, un contrôle injuste ou abusif des ressources et/ou de l'information, le retrait de tâches valorisantes, le fait de rendre une personne salariée excédentaire, les menaces, les atteintes à la dignité, le chantage et la coercition.</p>
<p>NOUVEAU</p> <p>20.03 Les employé-e-s qui sont victimes de harcèlement ou de violence peuvent déposer un grief pour obtenir réparation et/ou exercer leur droit au</p>

signalement d'un tel incident en vertu du processus décrit à la partie II du Code canadien du travail et/ou leur droit de porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Procédure de règlement des griefs

20.024 En ce qui concerne les griefs déposés en vertu du présent article :

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

20.035 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite **de violence, de harcèlement ou de harcèlement sexuel**. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Recours réglementaires

NOUVEAU

20.06 En plus de pouvoir déposer un grief et/ou une plainte en matière de droits de la personne, les employé-e-s peuvent donner avis d'un incident en vertu du paragraphe 15 (1) du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

NOUVEAU

20.07 Le destinataire désigné qui reçoit un avis d'incident en vertu de la partie II du Code canadien du travail consulte sans tarder la partie principale et son représentant syndical afin de déterminer si ce qui s'est produit et/ou le comportement observé constituent un incident au sens du paragraphe 23 (2) du Règlement. S'ils jugent qu'il s'agit bien d'un incident, le destinataire désigné lance immédiatement le processus de règlement négocié.

NOUVEAU

20.08 Si le processus de règlement négocié échoue, la partie principale et la partie intimée peuvent décider d'avoir recours à la conciliation.

NOUVEAU

20.09 Qu'un autre processus de résolution soit ou non en cours, ou que toutes les parties aient ou non fait un effort raisonnable pour régler l'incident, une partie principale qui croit que ce qui s'est produit constitue un incident ou qui ne considère pas l'affaire réglée peut demander la tenue immédiate d'une enquête. Le destinataire désigné qui reçoit une telle demande doit rédiger et transmettre l'avis d'enquête sans délai.

Enquêtes, dispositions générales

NOUVEAU

20.10 Choix de l'enquêteur

Les facteurs à prendre en compte pour le choix d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats et le fait qu'ils possèdent la formation et l'expérience nécessaire. De plus, leur vécu, leurs antécédents et leur appartenance possible à un groupe d'équité doivent s'aligner le plus possible sur ceux de la partie principale.

NOUVEAU

20.11 L'énoncé du mandat de l'enquêteur doit comprendre un engagement à rencontrer tous les témoins volontaires désignés par les parties et la date à laquelle il doit terminer l'enquête.

NOUVEAU

20.12 L'enquête sera abandonnée si les parties parviennent à un règlement par un autre moyen.

20.13 (*ancien 20.04*) ~~Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et~~ L'employeur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle à la partie ayant déposé un grief ou une plainte et/ou à la partie intimée, sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels. ~~L'Employeur lui remet.~~ Toutes les recommandations du rapport visant à éliminer ou minimiser les risques d'incidents sont étudiées par le comité mixte de santé et sécurité qui, une fois cet examen terminé, soumet ses recommandations à l'employeur pour qu'il les mette en œuvre. L'employeur qui décide de ne pas mettre en œuvre une recommandation doit en fournir la justification écrite au comité.

NOUVEAU Formation

NOUVEAU

20.14 L'employeur offre à tous les employé-e-s une formation interactive obligatoire dirigée par une instructrice ou un instructeur qualifié-e sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et la violence dans le lieu de travail. Cette formation doit comprendre une approche intersectionnelle en plus de discuter des politiques et processus pertinents, des lois et règlements applicables, ainsi que des recours possibles. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

EB : article 17

SV : article 20

TC : article 20

Remarques

L'agent négociateur propose de transformer l'article sur le harcèlement sexuel en une disposition plus générale intitulée « Harcèlement et abus de pouvoir » qui engloberait le harcèlement, la violence, l'intimidation, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir. La proposition aborde aussi les recours, le processus réglementaire, les enquêtes et la formation.

Il existe déjà un solide cadre applicable à tous les fonctionnaires fédéraux pour traiter et gérer le harcèlement et la violence en milieu de travail. Ce cadre comprend des instruments comme les suivants :

- *Code canadien du travail*
- *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*
- *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- *Politique sur la gestion des personnes*
- *Directive sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*
- Politiques ministérielles sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail

Le 1^{er} janvier 2021, le projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, est entré en vigueur, apportant des modifications majeures à la partie II du *Code canadien du travail* et des règlements qui s'y rattachent (pièce 15). Afin d'assurer la conformité aux nouvelles modifications législatives, l'employeur a entrepris l'examen de ses politiques et directives applicables au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail. Les agents négociateurs ont été consultés pendant ce processus.

Il convient de noter que la législation actuelle prévoit un mécanisme par lequel les agents négociateurs peuvent s'impliquer sur ces questions. Par exemple, l'article 8 de la LRTSPF stipule ce qui suit (pièce 16) :

Comité consultatif

8 *Chaque administrateur général établit, en collaboration avec les agents négociateurs représentant des fonctionnaires du secteur de l'administration publique fédérale dont il est responsable, un comité consultatif composé de ses représentants et de représentants des agents négociateurs en vue de l'échange d'information et de l'obtention d'opinions et de conseils sur des questions liées au milieu de travail qui touchent les fonctionnaires. Ces questions peuvent notamment porter sur :*

- **a)** *le harcèlement en milieu de travail;*
- **b)** *la communication de renseignements sur les actes fautifs commis au sein de la fonction publique et la protection des fonctionnaires contre les représailles lorsqu'ils communiquent ces renseignements.*

Nonobstant que la législation a préséance sur la majorité des propositions de l'agent négociateur relatives à cet article, l'employeur ne souhaite pas intégrer un cadre existant dans les conventions collectives, ni créer un cadre distinct dans celles-ci qui s'écarterait de celui qui existe déjà. De plus, l'inclusion de ces dispositions dans les conventions collectives provoquerait de la confusion et des contradictions qui seraient aggravées par les définitions longues et générales englobant une variété de concepts qui ne sont pas toujours liés au *Code canadien du travail* ou à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Nouveau paragraphe – Recours disponibles

L'employeur soutient que le libellé proposé par l'agent négociateur n'apporte aucune valeur additionnelle.

La procédure de grief énoncée à l'article 18 définit déjà le droit des employés de déposer des griefs en vertu des dispositions de la convention collective, y compris l'article 20 : harcèlement sexuel. De plus, en faisant référence à la LRTSPF, la définition actuelle des griefs individuels accorde aux employés le droit de déposer des griefs pour des raisons qui seraient autrement prévues par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

De plus, il ne ressort pas des négociations collectives de définir une procédure applicable qui serait prévue et régie par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le *Code canadien du travail*.

Nouveaux paragraphes – Processus réglementaire

L'agent négociateur cherche à introduire un processus réglementaire dans les conventions collectives qui comprendrait des dispositions sur les avis d'incident et les enquêtes. Certaines des nouvelles dispositions figurent déjà dans des lois fédérales relativement au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail.

Les nouvelles définitions proposées par l'agent négociateur pour l'article 20 sont beaucoup plus larges que celles qui figurent dans la législation, par exemple le *Code canadien du travail* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'employeur affirme que les parties ne peuvent pas négocier, dans le cadre de négociations collectives, une disposition qui élargirait un processus réglementaire prévu par la législation.

Nouveau paragraphe 20.14 – Formation

L'agent négociateur cherche à inclure une formation obligatoire interactive avec un animateur sur des sujets associés au harcèlement.

La formation relative à la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail est une obligation réglementaire de l'employeur à l'égard de sa fonction générale de protéger la santé et la sécurité de ses employés, comme le définit la partie II du *Code canadien du travail* (Pièce 17). Elle est également requise par l'article 12 du *Règlement sur le harcèlement et la prévention de la violence sur le lieu de travail*, qui exige l'élaboration ou l'identification conjointe de la formation à fournir aux employés, à l'employeur et au bénéficiaire désigné (Pièce 18).

Les obligations démontrent l'importance de la formation et la valeur d'une approche cohérente avec tous les fonctionnaires fédéraux. Cependant, l'employeur soutient également qu'il doit être conscient des besoins en formation individuels et organisationnels et que la supervision et la responsabilité de la formation obligatoire reviennent aux administrateurs généraux par l'application de politiques existantes telles que la *Directive sur la formation obligatoire* (Pièce 14). Par conséquent, l'employeur s'oppose à l'intégration d'une formation obligatoire dans les conventions collectives et à la création d'un cadre distinct dans celles-ci qui s'écarterait de celui qui existe déjà, à la fois dans la législation et les directives de l'employeur.

La Commission devrait également noter la grande détermination de l'employeur à prévenir et à régler le harcèlement et les problèmes connexes, comme le démontrent le large éventail d'occasions de formation, d'apprentissage et de perfectionnement offertes par l'employeur, l'École de la fonction publique du Canada et le programme d'apprentissage mixte sur des sujets comme la discrimination, le harcèlement et la violence dans le lieu de travail (Pièce 19).

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur demande à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 23 – Sécurité d'emploi

Proposition du syndicat
<p>23.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation, une entente de travail à distance et/ou un recyclage, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.</p>
<p>23.02 Lorsqu'une personne travaille dans le même ministère ou organisme en tant qu'employé nommé pour une période déterminée pendant une période cumulative de trois (3) années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, le ministère ou organisme doit nommer l'employé pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache. Cette nomination doit être effectuée selon le principe du mérite comme prévu dans le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, établi par la Commission de la fonction publique. Le « même ministère » comprend les fonctions qui ont été transférées d'un autre ministère ou organisme en vertu d'une loi du Parlement ou d'un décret en conseil.</p>
<p>23.03 L'employeur s'engage à ne pas créer d'interruption arbitraire de service ni à réduire les heures de travail prévues à l'horaire de façon à empêcher une personne d'obtenir un poste à temps plein pour une période indéterminée.</p>

EB : article 53

SV : article 23

TC : article 23

Remarques

L'agent négociateur propose d'introduire un nouvel article qui intégrerait la *Politique sur la gestion des personnes* (Pièce 20) et la *Directive sur l'emploi pour une période déterminée* (Pièce 21) dans les conventions collectives, y compris des dispositions spéciales concernant la conversion de ces employés en employés nommés pour une période indéterminée.

Cette proposition compromettrait fondamentalement la capacité de l'employeur de gérer ses activités tout en respectant son obligation d'assurer l'administration cohérente et équitable de l'emploi pour une période déterminée dans l'APC.

Préoccupations liées à la compétence

La proposition a trait aux processus et aux procédures à suivre pour nommer ou déployer des employés nommés pour une période déterminée dans différentes postes, et aux conditions relatives à la conversion de ces employés en employés nommés pour une période indéterminée ainsi qu'au renouvellement ou au non-renouvellement de leur

emploi. Ces modalités ou conditions d'emploi sont établies dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

L'employeur soutient que la proposition de l'agent négociateur ne devrait pas être assujettie à la convention collective et ne devrait pas être incluse par la Commission dans son rapport, conformément aux articles 113 et 177 de la LRTSPF (Pièce 22) :

Réserves

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

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

Réserves

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

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

c) soit qui porte sur des normes, règles ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;

Remarques sur le fond des nouveaux paragraphes 23.02 et 23.03

En revanche, si la Commission s'estime compétente quant à cette demande de l'agent négociateur, l'employeur soutient que ses propres politiques, dont la *Politique sur la gestion des personnes* (Pièce 20) et la *Directive sur l'emploi pour une période déterminée* (Pièce 21) traitent déjà de l'emploi pour une période déterminée et contiennent des dispositions portant sur le financement de ces situations. Par ailleurs, l'employeur a une *Directive sur le télétravail* qui adresse le travail à distance (Pièce 23)

L'employeur ne souhaite pas intégrer le cadre législatif existant associé à cette question dans les conventions collectives, ni créer un cadre distinct dans celles-ci qui s'écarterait de celui qui existe déjà.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur soutient respectueusement que la Commission n'a pas compétence pour traiter de la proposition de l'agent négociateur dans son rapport et lui demande de ne pas l'y inclure.

Article 24 – Changements technologiques

Proposition du syndicat
<p>24.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, la relocalisation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail, Appendice D sur le réaménagement des effectifs, s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.</p>
<p>24.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. la mise en place par l'Employeur d'équipement, ou de matériel, de systèmes ou de logiciels d'une nature différente de ceux utilisés précédemment; et un changement dans les activités de l'Employeur directement relié à la mise en place de cet équipement, ou de ce matériel, système ou logiciel.
<p>*Retiré par l'agent négociateur lors de la séance de négociation</p> <p>24.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.</p>
<p>24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins trois cent soixante (360) cent quatre-vingts (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.</p>
<p>*Retiré par l'agent négociateur lors de la séance de négociation</p> <p>24.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 fournira les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. la nature et l'ampleur des changements technologiques; b. la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques; c. le ou les lieux concernés; d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques; e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s. f. l'analyse et la documentation qui montrent la nécessité du changement technologique, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comporte ce changement pour les employé-e-s touchés directement, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas

échéant, et, enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation considérées.
24.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 24.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 24.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation. Cette consultation doit avoir lieu à une date acceptée par les deux parties.
24.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir fournira à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.
Proposition de l'employeur
24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent-quatre-vingt (180) quatre-vingt-dix (90) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

EB : article 50

SV : article 24

TC : article 24

Remarques

L'agent négociateur a initialement déposé des propositions relatives aux paragraphes 24.03 et 24.05f). Or, comme elles ont été retirées pendant le cours de la médiation et ne devaient pas être incluses dans le rapport de la Commission, l'employeur n'a pas formulé de remarques au sujet de ces éléments.

En ce qui concerne les propositions en suspens relatives l'article 24 : changements technologiques, l'agent négociateur n'a pas fourni d'argument ou justification convaincants pour appuyer des modifications aux conventions collectives.

Paragraphe 24.01 – Nouveau libellé

L'agent négociateur propose d'ajouter « de la réinstallation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail ».

L'employeur souhaite que la Commission note que le libellé actuel est commun à toutes les conventions collectives de l'APC et que les situations de réaménagement des effectifs sont définies dans l'appendice connexe. Il faut également noter que

conformément à l'appendice sur le réaménagement des effectifs, c'est celui-ci qui a préséance sur l'article portant sur les changements technologiques.

Paragraphe 24.02 – Nouveau libellé

L'agent négociateur cherche à ajouter les mots « systèmes ou de logiciels » dans la définition des changements technologiques.

La mention actuelle de l'équipement et du matériel est assez générale pour englober une grande variété de changements technologiques. Lorsque l'employeur met en place de l'équipement ou du matériel **d'une nature différente** de celui utilisé précédemment, ceci pourrait comprendre des systèmes ou des logiciels, le cas échéant. Il semble injustifié de différencier les systèmes et les logiciels dans le paragraphe comme le propose l'agent négociateur.

Paragraphe 24.04 – Période de préavis

La proposition d'augmenter la période de préavis de 180 à 360 jours est déraisonnable et impose trop de contraintes à l'employeur. Il serait parfois difficile, voire impossible, de donner un préavis aussi long de changements imminents sans retarder indûment l'introduction des changements requis.

Cela est démontré par la propre proposition de l'employeur qui cherche à diminuer la période d'avis à 90 jours.

Paragraphe 24.06 – Consultation

Les dispositions actuelles indiquent que l'employeur doit consulter de manière significative l'agent négociateur « aussitôt que c'est raisonnablement possible » après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 24.04.

L'ajout du nouveau libellé au paragraphe 24.06 risque de causer des retards indus dans le processus de consultation.

Paragraphe 24.07 – Suppression de la norme du caractère raisonnable pour la prestation d'une formation

La suppression d'une partie du paragraphe 24.07 relative à la prestation de la formation impose un fardeau beaucoup trop lourd à l'employeur, car elle ne tient pas compte des facteurs indépendants de sa volonté. Par exemple, elle ne tient pas compte du fait que la formation nécessaire peut être fournie par un tiers et ne pas être disponible pendant les heures de travail de l'employé.

Par conséquent, l'employeur demande à la Commission d'uniquement inclure ses propositions dans son rapport.

Article 25 – Durée du travail (droit à la déconnexion)

Proposition du syndicat

Ajouter un préambule à l'article 25 - Durée du travail

Sauf indication contraire dans la présente convention collective, l'employé-e n'est aucunement tenue d'avoir des communications liées au travail, par exemple de répondre à des appels, à des courriels ou à des messages textes, en dehors de ses heures normales de travail ou durant un congé approuvé. Il ne peut y avoir de mesures disciplinaires ni de représailles contre l'employé-e du seul fait qu'elle a exercé ses droits en vertu du présent article.

Remarques

L'Alliance a déposé une proposition pour inclure un nouveau préambule dans les dispositions relatives à la durée du travail concernant le droit à la déconnexion pour établir, ce qu'elle estime être, le droit de ses employés de se désengager de toute communication relative au travail en dehors des heures normales de travail.

L'agent négociateur est d'avis que les employés sentent le besoin de rester branché pour travailler après les heures normales et qu'une séparation plus nette entre la vie professionnelle et la vie personnelle est requise. En outre, il soutient que ce problème a été amplifié par la pandémie et le travail à distance.

L'employeur soutient que les conventions collectives de l'AFPC sont bien établies et prévoient une rémunération équitable et appropriée pour les heures travaillées en dehors des heures de travail normales des employés. Par exemple, elles contiennent des dispositions généreuses relatives aux heures de travail, aux heures supplémentaires, au rappel au travail, à la disponibilité et à l'indemnité de rentrée au travail.

L'employeur admet que la pandémie a transformé le milieu de travail et que dans ce nouveau contexte, la limite entre la vie professionnelle et la vie personnelle est possiblement plus floue. Toutefois, une discussion ouverte entre les employés et les gestionnaires demeure le moyen le plus efficace de prévenir toute incompréhension portant sur les heures de travail.

En outre, les ministères doivent conserver la capacité de joindre leurs employés en dehors des heures normales de travail en cas d'urgences, pour des motifs de santé et de sécurité et aussi en cas de problèmes concernant des changements de postes ou des rappels au travail. Cette capacité de communication ne peut pas être limitée aux employés qui ont été désignés comme étant en disponibilité. Ceci est essentiel pour rencontrer les exigences opérationnelles et faire face aux urgences susceptibles d'avoir des impacts sur la vie des Canadiens.

En somme, l'employeur soutient qu'il n'est pas nécessaire d'introduire des dispositions sur le droit à la déconnexion dans les conventions collectives. Ainsi, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 33 – Congés – généralités

Proposition de l'employeur

L'employé-e n'acquiert **ou ne se voit accorder** aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois **ni au cours d'une année financière**, à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective ~~à laquelle l'employeur est partie~~, ou en vertu des autres règles ou règlements ~~édictees par l'employeur~~ **applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**

EB : article 18

SV : article 36

TC : article 37

Remarques

La proposition de l'employeur a pour but de clarifier le libellé des conventions collectives de manière à garantir que les employés qui changent d'unité de négociation pendant un exercice ne reçoivent pas un deuxième droit à congé, par exemple un congé personnel, un congé de bénévolat et un congé pour obligations familiales.

L'employeur affirme que sa proposition est conforme à une pratique de longue date et à l'intention des dispositions négociées par les parties.

De récentes décisions, dont *Canada (Procureur général) c. Fehr, 2018 CAF 159* (Pièce 24) et *Delios c. Agence du revenu du Canada, 2013 CRTFP 133* (Pièce 25), ont interprété un libellé semblable à celui des conventions collectives d'une manière qui, selon l'employeur, est incompatible avec la pratique actuelle et mène à une application déraisonnable et inéquitable. Par conséquent, l'employeur cherche à modifier le libellé pour éviter d'autres interprétations qui pourraient entrer en contradiction avec la pratique actuelle.

De plus, compte tenu de la grande mobilité de l'effectif dans l'APC et les organismes distincts, et en vue d'améliorer l'équité entre les fonctionnaires fédéraux, l'employeur souhaite aussi étendre l'application de ce paragraphe à tous les organismes de l'administration publique fédérale, comme il est indiqué dans les annexes I, IV ou V de la LGFP (Pièce 26).

Par conséquent, l'employeur demande à la Commission d'inclure sa proposition dans son rapport.

Article 34 – Congé annuel payé

Proposition du syndicat
<p>34.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième cinquième (85^e) anniversaire de service; b. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième cinquième (85^e) anniversaire de service; c. treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service; d. fourteen decimal four (14.4) hours commencing with the month in which the employee's seventeenth (17th) anniversary of service occurs; c. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième dixième (180^e) anniversaire de service; d. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service; e. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième troisième (238^e) anniversaire de service; f. vingt (20) heures à partir du mois où survient le trentième (30^e) anniversaire de service; g. vingt-et-un virgule huit sept cinq (21,875) heures à partir du mois où survient son trente cinquième (35^e) anniversaire de service.
<p>34.11</p> <p>L'agent négociateur a déposé une proposition au paragraphe a) de cette disposition dans la version anglaise.</p>

EB : article 20

SV : article 37

TC : article 38

Remarques

Accumulation des crédits de congé annuel

L'agent négociateur propose de modifier le taux d'accumulation des crédits de congé annuel dans les conventions collectives, ce qui aurait pour effet d'augmenter les droits de congé annuel des employés au-delà de ce qui a été accordé à la majorité des autres groupes de l'APC.

Cette proposition est coûteuse. Sans compter les besoins en ressources humaines et en heures supplémentaires, les propositions se chiffrent à plus de 58,9 millions de dollars par année de façon permanente, soit 0,71 % de la base salariale.

La Commission devrait également noter que l'agent négociateur n'a pas démontré la nécessité d'augmenter le crédit de congé annuel, qui est actuellement comparable à ce qui figure dans la vaste majorité des conventions collectives dans l'APC.

Report ou liquidité de congé annuel

Enfin, eu égard le paragraphe 34.11, l'agent négociateur souhaite remplacer le mot « épuisé » par « utilisé ». L'employeur n'a connaissance d'aucun problème concernant le libellé actuel. Selon lui, la modification du libellé changerait l'intention et la portée du paragraphe, ce qui risque de remettre en question la jurisprudence de longue date portant sur l'interprétation et l'application de ces dispositions.

L'employeur rappelle à la Commission qu'il possède, en vertu du paragraphe 34.05, le pouvoir discrétionnaire en vertu de ses droits de gestion de fixer les congés annuels, et que la modification proposée par l'agent négociateur limiterait ce droit qui lui est conféré par les conventions collectives.

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

Article 38 – Congé de maternité non payé

Proposition du syndicat

38.01 Congé de maternité non payé

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa a) :
- i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé, ou
 - ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** semaines.

38.02 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
- C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\frac{\text{(indemnité reçue)} \quad \times \quad \text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B). **En outre, les employées qui reçoivent l'indemnité de maternité mais qui ne peuvent pas retourner au travail pendant la période totale stipulée à la division (B) en raison de la réinstallation de leur époux, épouse ou conjoint-e de fait n'auront pas besoin de rembourser l'employeur du montant de leur indemnité.**

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

(...)

Proposition de l'employeur

Congé de maternité non payé

38.02 Indemnité de maternité

c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour ~~chaque semaine du~~ le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

(...)

EB : article 22

SV : article 41

TC : article 42

Remarques

Les dispositions actuelles relatives au congé et à l'indemnité de maternité accordés aux employées de la fonction publique fédérale sont généreuses. L'agent négociateur n'a pas présenté d'argument convaincant pour justifier l'élargissement de ces dispositions.

Paragraphe 38.01 – Allonger la durée du congé de maternité non payé

L'agent négociateur propose d'augmenter la durée du congé de maternité non payé de 18 semaines à 20 semaines après la date de la fin de la grossesse. Ce changement est proposé pour refléter les récents changements apportés à la période d'admissibilité aux prestations de maternité du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Les dispositions actuelles prévoient déjà les 18 semaines complètes pour l'indemnité de maternité par le RQAP. L'agent négociateur n'a pas démontré en quoi le changement proposé est requis.

Paragraphe 38.02 – Période de retour au travail

L'agent négociateur propose d'éliminer l'obligation de l'employée de rembourser son indemnité de maternité/supplément dans les situations où l'employée ne travaille pas pendant toute la période de retour au travail précisée en raison de la réinstallation de son conjoint.

L'agent négociateur n'est pas parvenu à démontrer la nécessité de modifier l'indemnité de maternité, déjà concurrentielle, pour inclure une exception au remboursement.

L'employeur soutient que d'après le libellé actuel de cet article, le remboursement est déclenché au retour au travail de l'employée. Cela dit, le remboursement peut être

reporté par l'approbation d'une autre forme de congé, ceci peut être utile aux employées qui ne sont pas en mesure de retourner au travail en raison de la réinstallation de leur conjoint. Par exemple, l'employée peut se prévaloir des dispositions relatives au congé non payé en cas de réinstallation du conjoint (article 46 de la convention collective du groupe PA) ou d'autres dispositions sur les congés dans la convention collective (p. ex., article 41 : congé non payé pour s'occuper de la famille; article 45 : congé non payé pour les obligations personnelles).

Paragraphe 38.02 – Mention de « chaque semaine »

L'employeur propose de supprimer la mention de « chaque semaine » dans les dispositions concernant l'indemnité de maternité, car elle a trait aux prestations d'assurance-emploi.

Les changements visent à harmoniser les dispositions et les modifications faites en 2017 pour écourter la période d'attente de deux semaines à une semaine en vertu du régime d'assurance-emploi. La modification est de nature administrative pour éliminer la redondance dans la disposition et améliorerait la cohérence dans les deux langues officielles.

Pour ces raisons, l'employeur demande à la Commission d'inclure ses propositions dans son rapport.

Article 40 – Congé parental non payé

Proposition du syndicat

40.01 Congé parental non payé

a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une **période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines au cours d'une période de soixante-dix-huit (78) semaines soit :**

~~i. — une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard)~~

~~ou~~

~~ii. — une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),~~

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **une période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines au cours d'une période de soixante-dix-huit (78) semaines. soit :**

~~i. — une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),~~

~~ou~~

~~ii. — une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),~~

commençant **au plus tôt cinq semaines avant** le jour où l'enfant lui est confié.

c. ~~Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à~~ **À** la demande de l'employé-e ~~et à la discrétion de l'employeur,~~ le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.

d. Nonobstant les alinéas a) et b) :

i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou

- ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

40.02 Indemnité parentale

~~En vertu du régime d'assurance-emploi (AE),~~ Une prestation parentale est payable selon deux (2) options :

- Option 1 : prestations parentales standard, 40.02 alinéas (c) à (k),
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, 40.02 alinéas (l) à (t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé-e retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

~~En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.~~

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations

supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r),
pourvu qu'il ou elle :

- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
- ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,
et
- iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 38.02 a)(iii)(B), le cas échéant.
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$(\text{indemnité reçue}) \quad \times \quad \left(\begin{array}{l} \text{période non travaillée, telle que} \\ \text{précisée en [B], après son retour} \\ \text{au travail} \end{array} \right)$$

$$\frac{\quad}{\text{[Période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle

période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B). **En outre, les employées qui reçoivent l'indemnité parentale mais qui ne peuvent pas retourner au travail pendant la période totale stipulée à la division (B) en raison de la réinstallation de leur époux, épouse ou conjoint-e de fait n'auront pas besoin de rembourser l'employeur du montant de leur indemnité.**

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

Option 1 – Indemnité parentale standard :

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 40.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour **chaque semaine du** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des ~~trente-deux (32)~~ **trente-six (36)** semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale

- supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. lorsqu'un employé a reçu les **cinquante-cinq (55) semaines de prestations d'adoptions ou** partagé l'intégralité des ~~trente-sept (37)~~ **cinquante-neuf (59)** semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- v. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.
- vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 38.02(c)(iii) et 40.02(c)(v) pour le même enfant;
- d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :

- i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
 - h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il ou elle touchait ce jour-là.
 - i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
 - j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
 - k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale standard partagée ne dépassera pas ~~cinquante-sept (57)~~ **soixante et une (61)** semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

Option 2 – Indemnité parentale prolongée :

- I. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 40.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, ~~cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %)~~ **quatre-vingt-treize pour cent (93%)** de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour **chaque semaine du** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour ~~chaque-chacune des trente-cinq (35) premières~~ **chaque-chacune des trente-cinq (35) premières** semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de

- l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et ~~cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %)~~ **quatre-vingt-treize pour cent (93%)** de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des ~~soixante-et-une (61)~~ **trente-cinq (35) semaines de prestations parentales prévues à l'alinéas 40.02 (I)(ii) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi** et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période **allant jusqu'à vingt-six (26) d'une (1) semaines**, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période. ~~à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.~~
- iv. **dans le cas d'une employée ayant reçu ou ayant partagé la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales prévues à l'alinéas 40.02 (I)(ii) et (iii) avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**
- v. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période., à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.

- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02(I)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (I), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (I) est :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (I) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Proposition de l'employeur

Congé parental non payé

40.02 Indemnité parentale

Option 2 – Indemnité parentale prolongée :

- I. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :

(...)

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) ~~pour chaque semaine~~, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période; lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) ~~pour chaque semaine~~, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant;

40.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a. L'employé-e qui :

(...)

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 40.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale **standard, tel que stipulé aux paragraphes 40.02 (c) à (k)**, pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

EB : article 22

SV : article 43

TC : article 44

Remarques

Lors de la dernière ronde de négociations, les parties ont négocié des changements majeurs aux dispositions relatives au congé parental non payé et à l'indemnité parentale et ce, pour les aligner aux changements apportés au régime d'assurance-emploi en 2017.

Les changements négociés ont assoupli le congé parental non payé et l'indemnité parentale à coût nul pour l'employeur. De plus, les parties ont négocié un élargissement de la définition d'« employeur » aux fins de l'obligation de retour au travail dans tout organisme nommé dans les annexes I, IV ou V dans la LGFP afin de permettre une plus grande mobilité aux employés.

Malgré ces changements récents, l'agent négociateur a de nouveau déposé plusieurs propositions au sujet des articles susmentionnés. Les changements proposés sont coûteux et totalise 23.2M par année ou 0,28% de la base salariale. Les dispositions actuelles relatives au congé parental et à l'indemnité parentale accordés aux employés de la fonction publique fédérale sont généreuses. L'agent négociateur n'a pas présenté d'argument convaincant pour justifier l'élargissement de ces dispositions.

Paragraphe 40.01 – Congé parental non payé

À l'heure actuelle, l'option de prendre un congé parental non payé normal ou prolongé est offerte aux employés assujettis au régime d'assurance-emploi ou à la RQAP, et ce, tel qu'expliqué dans l'avis d'information portant sur les changements au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) : Impact sur les prestations de maternité et parentales (Pièce 27). Le libellé actuel est bien compris et les deux options de congé ont été programmé au système de paye.

Par conséquent, l'employeur ne voit pas de valeur dans les changements proposés par l'agent négociateur de modifier le libellé et ne créer qu'une seule période de congé non payé.

Paragraphe 40.02 – Indemnité parentale

Élargissement de l'admissibilité à l'indemnité parentale

L'agent négociateur propose de prolonger les indemnités parentales standards et prolongées en vertu du régime d'assurance-emploi ou du RQAP.

L'introduction, dans la dernière ronde de négociation, d'une indemnité de complément de 55,8 % pour les employés en vertu du régime d'assurance-emploi sous l'option 2 (indemnité parentale prolongée) n'entraîne pas de coûts par rapport aux prestations

fournies avant les changements dans l'assurance-emploi, parmi lesquels les prestations parentales prolongées ont été introduites.

La proposition de l'agent négociateur irait au-delà de l'intention des dispositions négociées dans la dernière ronde de négociation et exigerait que l'employeur fournisse aux employés assujettis au RQAP une indemnité pour leur période de congé supérieure à celle que touchent les employés assujettis au régime d'assurance-emploi.

Les résidents du Québec ne sont pas admissibles aux prestations de maternité ou parentales offertes par le régime d'assurance-emploi, car la province du Québec administre son programme régime de prestations de maternité, parentales, de paternité et d'adoption par le biais du RQAP. Le RQAP n'offre pas la possibilité de prolonger les prestations parentales à un taux réduit comme c'est le cas dans le régime de l'assurance-emploi.

Conformément aux dispositions de la convention collective actuelle, les employés vivant dans la province de Québec et couverts par le RQAP, une allocation parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : allocation parentale standard, qui prévoit jusqu'à 39 semaines partagées d'allocation parentale complémentaire à 93 % du salaire de l'employé.

Les employés admissibles au RQAP ont droit à un maximum combiné d'indemnités de maternité et d'indemnités parentales standard partagées (un " complément ") pouvant atteindre 57 semaines pour chaque congé de maternité et chaque congé parental non payés combinés, conformément aux dispositions de la convention collective.

Exigence de remboursement

L'agent négociateur propose d'éliminer l'obligation de l'employée de rembourser son indemnité de complément de maternité dans les situations où l'employée ne travaille pas pendant toute la période de retour au travail précisée en raison de la réinstallation de son conjoint.

L'agent négociateur n'est pas parvenu à démontrer la nécessité de modifier l'indemnité de maternité déjà concurrentielle pour inclure une exception au remboursement.

L'employeur soutient que d'après le libellé actuel de cet article, le remboursement est déclenché au retour au travail de l'employée. Cela dit, le remboursement peut être compensé par l'approbation d'une autre forme de congé qui pourrait être utile aux employées qui ne sont pas en mesure de retourner au travail en raison de la réinstallation de leur conjoint. Par exemple, l'employée peut se prévaloir des dispositions relatives au congé non payé en cas de réinstallation du conjoint (article 46

de la convention collective du groupe PA) ou d'autres dispositions sur les congés dans la convention collective (p. ex., article 41 : congé non payé pour s'occuper de la famille; article 45 : congé non payé pour les obligations personnelles).

Indemnité de complément pour l'indemnité parentale prolongée

L'agent négociateur cherche à augmenter l'indemnité de complément, pour l'option d'indemnité parentale prolongée, de 55,8 % à 93 % pour la période de carence et les 35 premières semaines où l'employé reçoit des prestations parentales au titre du régime d'assurance-emploi ou du RQAP. L'employeur s'oppose à cette demande, qui représente des coûts importants.

Le libellé actuel du paragraphe 40.02 est cohérent avec l'intention des changements dans les dispositions de l'assurance-emploi relatives aux prestations parentales, qui prévoient une indemnité standard pendant une durée maximale de 35 semaines ou une indemnité réduite pendant une durée maximale de 61 semaines. L'introduction d'une indemnité de complément de 55,8 % avec l'option d'indemnité parentale prolongée de 61 semaines n'entraîne pas de coûts par rapport aux prestations fournies avec l'option d'indemnité parentale standard.

L'employeur soutient que le libellé actuel, qui prévoit une indemnité de complément standard et réduite, garantit que l'indemnité totale payée reste la même, que l'employé choisit la période de congé standard ou la période de congé prolongée. Par conséquent, les prestations versées aux employés restent les mêmes, quelle que soit l'option choisie.

Mention de « chaque semaine »

L'employeur propose de supprimer la mention de « chaque semaine » dans les dispositions concernant l'indemnité de maternité, car elle a trait aux prestations d'assurance-emploi.

Les changements visent à harmoniser les dispositions et les modifications faites en 2017 pour écourter la période d'attente de deux semaines à une semaine en vertu du régime d'assurance-emploi. La modification est de nature administrative pour éliminer la redondance dans la disposition et améliorerait la cohérence dans les deux langues officielles.

Paragraphe 40.03 – Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

La proposition de l'employeur vise à préciser que l'indemnité pour les employés totalement invalides s'applique seulement à l'option 1 : indemnité parentale standard.

L'employeur soutient que dans la dernière ronde de négociation, l'employeur et l'agent négociateur ont négocié des changements aux dispositions relatives au congé parental non payé et à l'indemnité parentale pour les aligner sur les changements apportés à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les employés peuvent maintenant choisir entre une indemnité (complément) standard (93 %) ou prolongé (55,8 %) selon les prestations d'assurance-emploi sélectionnées.

Depuis l'introduction de ces changements dans les conventions collectives, il est devenu évident pour l'employeur que des changements auraient dû être apportés également à l'article relatif à l'indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides. Plus précisément, un changement est requis pour préciser que les dispositions ne s'appliquent qu'à l'indemnité de complément parentale standard et à la période de prestations associée.

Le libellé actuel stipule qu'un employé recevra la différence entre ses prestations d'assurance-invalidité (habituellement 70 % du salaire) et l'indemnité de complément parentale de 93 % s'il satisfait aux exigences énoncées dans l'article sur l'indemnité parentale. Cependant, il est silencieux sur l'option d'indemnité de complément parentale prolongée introduite dans la dernière ronde de négociation, qui prévoit une période de prestations plus longues avec une indemnité de complément inférieure (55,8 %).

L'absence de différenciation dans le libellé actuel porte atteinte aux employés totalement invalides. Leurs prestations d'assurance-invalidité sont normalement plus élevées que l'indemnité parentale qu'ils toucheraient s'ils choisissaient des prestations parentales prolongées en vertu des alinéas 40.02l) à t), qui prévoient une indemnité de 55,8 %.

L'employeur demande à la Commission d'inclure uniquement sa proposition dans son rapport.

Article 41 – Congé non payé pour s'occuper de la famille

Proposition de l'employeur

Sous réserve des nécessités du service, L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a. l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d. ~~le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.~~

EB : article 22

SV : article 44

TC : article 45

Remarques

La proposition de l'employeur vise à modifier le libellé des dispositions relatives au congé non payé pour s'occuper de la famille, de sorte que le congé soit assujéti aux exigences opérationnelles.

L'employeur resté déterminé à aider les employés à trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle grâce à diverses dispositions des conventions collectives. Cependant, comme les exigences opérationnelles ne sont pas mentionnées dans le libellé actuel de ce paragraphe, il est difficile pour l'employeur de maintenir des niveaux de service adéquats, surtout durant les périodes où beaucoup d'employés prennent congé.

La proposition d'inclure des paramètres basés sur les exigences opérationnelles pour les périodes de moins d'un an fournirait à la gestion une plus grande prévisibilité et à l'employeur une plus grande souplesse pour gérer l'effectif de manière à assurer une prestation de services efficace et à satisfaire aux exigences opérationnelles.

L'employeur demande à la Commission d'inclure sa proposition dans son rapport.

Article 56 – Exposé des fonctions

Proposition de l'employeur

56.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé **officiel** ~~complet et courant~~ de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

EB : article 31

SV : article 58

TC : article 57

Remarques

L'employeur propose de remplacer « complet et courant » par « officiel » pour faciliter la rédaction de descriptions d'emploi concises et normalisées, ce qui contribuerait à une plus grande cohérence au sein de l'APC.

La *Directive sur la classification* du Conseil du Trésor (Pièce 28) stipule :

B.2.2.1 les descriptions d'emploi doivent être rédigées de manière concise et sans parti pris, dans un langage clair, contenant tous les aspects du travail attribués au poste et doivent inclure ce qui suit :

- le contexte organisationnel, le mandat et les rapports hiérarchiques entre le superviseur et le subordonné,
- un titre qui reflète les fonctions et la nature du travail qui est décrit,
- la signature du gestionnaire et la date à laquelle la description d'emploi a été signée;

Par ailleurs, les gestionnaires sont tenus par la directive de « déterminer la date d'entrée en vigueur d'une description d'emploi et justifier la date choisie en se fondant sur des preuves (voir paragraphe 4.2.6) et de « maintenir des structures organisationnelles bien conçues et des descriptions d'emploi à jour dans leur secteur de responsabilité » (voir paragraphe 4.2.5).

Le libellé proposé par l'employeur reflète mieux les obligations qui lui incombent en vertu de la directive. Par conséquent, l'employeur demande à la Commission d'inclure sa proposition dans son rapport.

Article 68 – Durée de la convention

Proposition du syndicat

PA: Article 68

68.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin, ~~2024~~ **2024**.

EB: Article 63

63.01 La présente convention vient à expiration le 30 juin, ~~2024~~ **2024**.

SV: Article 70

70.01 La présente convention vient à expiration le 4 août, ~~2024~~ **2024**.

TC: Article 68

68.01 La présente convention vient à expiration le 21 juin, ~~2024~~ **2024**.

Proposition de l'employeur

PA: Article 68

63.01 La présente convention vient à expiration le 30 juin **2025** ~~2024~~.

EB: Article 63

63.01 This agreement shall expire on June 30, ~~2024~~ **2025**.

SV: Article 70

70.01 La présente convention vient à expiration le 4 août, **2025** ~~2024~~.

TC: Article 68

68.01 La présente convention vient à expiration le 21 juin **2025** ~~2024~~.

Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :**
- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.**
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa (b)(i).**
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la**

convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa (a)(ii) entrent en vigueur.

b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :

- i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
- ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
- iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de la convention.**

Remarques

Durée

Comme il est indiqué dans la partie III du présent mémoire, les parties ont des propositions différentes pour la durée de la convention à renouveler. L'employeur propose une durée de quatre ans, tandis que l'AFPC cherche à conclure une convention de trois ans.

L'employeur est d'avis qu'une convention de quatre ans est essentielle pour permettre une plus grande stabilité et une plus grande prévisibilité. Dans les deux dernières rondes de négociation, les parties ont négocié des conventions de trois ans qui ont expiré un an ou moins après leur règlement. Plus précisément, les parties ont réglé la convention collective de 2014-2018 en 2017 et celle de 2018-2021 en 2020.

Une période de moins d'un an entre les rondes de négociation collective ne laisse pas suffisamment de temps aux parties de ressentir les modifications apportées aux conventions collectives. Une convention de quatre ans donnerait aux parties la possibilité de procéder à une mise en œuvre plus complète des changements négociés et aiderait à stabiliser le système de paye avant la mise en œuvre de la convention collective subséquente.

De plus, et comme il est mentionné dans la partie II du présent mémoire, l'employeur est d'avis que son offre économique sur quatre ans est compétitive par rapport au marché et conforme aux indicateurs économiques. L'offre économique et la durée de convention collective proposées sont appropriées d'après les circonstances et les facteurs connus.

L'employeur demande donc que la Commission inclue sa proposition de convention collective de quatre ans dans son rapport, avec des augmentations économiques types de 1,5 %, 3 %, 2 % et 1,75 %.

Mise en oeuvre

L'employeur a initialement déposé une réserve concernant protocole d'entente sur la mise en oeuvre des conventions collectives. Pendant la séance de médiation, l'employeur a proposé de supprimer le protocole d'entente existant sur la mise en oeuvre des conventions collectives et de plutôt inclure un libellé sur la mise en oeuvre des conventions collectives directement à l'article 68 : durée de la convention.

L'employeur soutient que les conventions collectives négociées pendant la ronde de négociation de 2018 ont été mises en oeuvre avec succès suivant la **méthode de la rétroactivité actualisée**. Par conséquent, l'employeur ne cherche pas à reproduire le libellé qui a été négocié dans les rondes de négociation précédentes. Plutôt, l'employeur cherche à établir une nouvelle norme qui tient compte de la complexité de la mise en oeuvre des conventions collectives, qui continue de faire la distinction entre les transactions manuelles et transactions automatisées et qui permet de fournir des précisions sur le processus aux employés et aux agents négociateurs.

La proposition déposée par l'employeur prévoit des délais de mise en oeuvre raisonnables qui tiennent compte de la complexité de l'administration de la paye, du traitement et des changements du point de vue de la technologie et des personnes, ainsi que du besoin d'avoir des analyses des impacts et une assurance de la qualité adéquates et du besoin de mettre à l'essai les dispositions révisées ou nouvelles.

L'employeur demande à la Commission d'inclure uniquement ses propositions dans son rapport.

Nouvel article – Protection contre la sous-traitance

Proposition du syndicat
<p>XX.01 L'Employeur a recours au personnel existant, ou embauche et forme du personnel, avant de confier en sous-traitance les fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition de groupe.</p>
<p>XX.02 L'Employeur consulte l'Alliance et communique toute l'information démontrant pourquoi l'option de la sous-traitance est préférable. La consultation a lieu avant qu'une décision soit prise, ce qui permet d'obtenir tous les renseignements nécessaires des différentes parties prenantes.</p>
<p>XX.03 Entre autres renseignements, mentionnons : les données sur les agents contractuels en milieu de travail, les contrats existants, les plaintes découlant du recours à des agents contractuels, les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, les exigences et les certifications en matière de sécurité, les besoins futurs en ressources et services, un inventaire des compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail ainsi que les risques potentiels et les avantages pour le personnel s touché, y compris en matière de santé et de sécurité, l'ensemble du personnel concerné par l'initiative et les vérifications des coûts.</p> <p>La consultation englobe tous les renseignements, notamment une analyse des coûts pour toute la durée du contrat envisagé, les coûts supplémentaires qui pourraient en découler (contrat de remboursement des coûts comparativement à un contrat à prix fixes) et une analyse du risque au cas où l'agent contractuel ne respecterait pas toutes ses obligations contractuelles. Cette analyse du risque précise les plans pour recourir à des fonctionnaires au cas où l'agent contractuel manquerait à ses obligations et les mesures qui sont prises pour faire en sorte que les fonctionnaires bien formés et certifiés demeurent dans la fonction publique et ont accès à des moyens convenables.</p>
<p>XX.04 L'Employeur consulte l'Alliance avant :</p> <ol style="list-style-type: none"> i. toute démarche menant à la sous-traitance de travaux effectué actuellement par les membres de l'unité de négociation; ii. toute démarche menant à la sous-traitance de travaux que les membres de l'unité de négociation pourraient effectuer dans l'avenir, que ce soit pour une augmentation de la charge de travail dans des services existants ou pour de nouveaux services ou programmes; iii. la publication de tout avis de projet de marché ou de toute demande d'information, demande d'expression d'intérêt ou appel d'offres.
<p>XX.05 L'Employeur examine son recours au personnel temporaire d'agence sur une base annuelle et remet à l'Alliance un rapport complet sur la question dans les trois (3) mois suivant la fin de l'examen. Le rapport établit des comparaisons avec le niveau de classification de la fonction publique, l'ancienneté, le lieu de travail et la raison de l'embauche.</p>

Le rapport présente le recours au personnel temporaire d'agence selon les trois motifs acceptables :

- a. lorsqu'un fonctionnaire est absent temporairement;
- b. lorsqu'il faut plus de personnel pour traiter une charge de travail particulièrement élevée pendant une période où il n'y a temporairement pas assez de fonctionnaires pour répondre à la demande;
- c. lorsqu'un poste est vacant et qu'un processus de dotation est en cours.

L'employeur communique à l'Alliance les raisons pour lesquelles il lui est impossible d'embaucher du personnel pour une période indéterminée, déterminée ou occasionnelle ou pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidats. L'employeur informe aussi l'Alliance de son plan et de son échéancier pour cesser d'avoir recours au personnel temporaire d'agence.

XX.06 L'employeur inclut dans son rapport tous les plans, délibérations ou considérations concernant le recours à un partenariat public privé pour fournir des infrastructures publiques et/ou des services publics.

EB : à déterminer

SV : à déterminer

TC : à déterminer

Remarques

Préoccupations liées à la compétence

L'employeur soutient que la demande de l'agent négociateur sur l'interdiction de la sous-traitance est liée à une condition établie par la LEFP qui a trait aux procédures ou aux processus régissant la nomination des employés. Par conséquent, cette proposition ne devrait pas faire l'objet de négociations collectives, conformément à l'article 113 de la LRTSPF.

Réserves

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

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

L'employeur soutient également qu'une proposition empêchant ou limitant la sous-traitance de services pourrait empêcher la sous-traitance de fonctions que certains

employés exécutent présentement durant les heures de travail normales. Par conséquent, cette proposition pourrait directement servir à empêcher les licenciements, ce qui va à l'encontre des paragraphes 177b) et de c) de la LRTSPF qui établit les pouvoirs et les fonctions de la Commission.

Réserves

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

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

c) soit qui porte sur des normes, règles ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;

Remarques sur le fond du nouvel article sur la protection contre la sous-traitance

En revanche, les articles 7 et 11.1 de la LGFP (pièce 7) confèrent à l'employeur un pouvoir général illimité pour établir la politique administrative générale de la fonction publique fédérale, organiser cette dernière et déterminer et contrôler son personnel. Les droits de la direction sont réitérés dans les articles 6 et 7 de la LRTSPF (pièce 16).

Maintien du droit de l'employeur

7 La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du Conseil du Trésor ou d'un organisme distinct quant à l'organisation de tout secteur de l'administration publique fédérale à l'égard duquel il représente Sa Majesté du chef du Canada à titre d'employeur, à l'attribution des fonctions aux postes et aux personnes employées dans un tel secteur et à la classification de ces postes et personnes.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur soutient que la Commission n'a pas compétence pour traiter de cette proposition dans son rapport et lui demande de ne pas l'inclure.

Nouvel article – Travail à distance

Proposition du syndicat
<p>Aux fins du présent article, la définition d'une entente de télétravail est celle énoncée dans la Directive sur le télétravail entrée en vigueur le 1er avril 2020.</p>
<p>XX.01 Les employé-e-s doivent être informés que la participation au télétravail est facultative et qu'ils ne sont pas tenus de télétravailler.</p>
<p>XX.02 L'employé-e peut demander un nouveau régime de télétravail ou l'examen d'un régime existant qui pourrait en entraîner la modification. Ces deux types de demandes sont étudiées au cas par cas et une décision doit être fournie dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la demande. Une demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.</p>
<p>XX.03 L'employeur qui refuse la création d'un régime de télétravail ou l'examen d'un régime existant, doit présenter les motifs du refus par écrit.</p>
<p>XX.04 Les employé-e-s qui sont parties à entente de télétravail peuvent y mettre fin en tout temps, en donnant un avis raisonnable à l'employeur. Ce dernier doit accepter la demande dans les vingt-huit (28) jours civils après la réception d'un tel préavis.</p>
<p>XX.05 Les ententes de télétravail peuvent être résiliées seulement par un employé-e qui en fait la demande, ou par l'employeur s'il a un motif sérieux. Lorsque l'employeur met fin à une entente pour motif sérieux, il doit expliquer ses raisons par écrit immédiatement et en informer le syndicat.</p>
<p>XX.06 L'employé-e a le droit de présenter un grief suite à une décision de l'employeur de mettre fin à une entente de télétravail ou de refuser la création d'une entente ou l'examen d'une entente existante.</p>
<p>XX.07 Nonobstant ce qui précède, rien dans cet article ne limite le droit d'un employé-e à faire une demande de travail à distance temporaire ou selon ses besoins, sans établir une entente formelle de télétravail. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.</p>
<p>XX.08 Matériel et équipements</p> <p>a. Les ministères et agences doivent fournir à tous les employé-e-s qui ont un régime de télétravail, le matériel et les logiciels dont ils ont besoin pour que le lieu de télétravail soit conforme à la partie II du Code canadien du travail. Cela comprend, sans s'y limiter:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. les ordinateurs, écrans et tout autre périphérique nécessaire à l'exécution de leur travail; ii. les logiciels nécessaires à l'exécution de leur travail ou à la communication avec leurs collègues; iii. le mobilier et l'équipement ergonomique nécessaire au poste de travail de l'employé-e pour assurer sa santé et sa sécurité. Une évaluation, effectuée par un spécialiste en ergonomie qualifié, doit

être réalisée à la demande de l'employé. Toute recommandation découlant de l'évaluation et, approuvée par l'employeur, doit être mise en œuvre dans les plus brefs délais.

XX.10 Avis au syndicat

- a. L'employeur fournit au syndicat une liste des employé-e-s en télétravail tous les trimestres. La liste comprend le nom de chaque employé-e, son poste, sa classification, ses coordonnées, l'unité et le lieu de travail de l'employeur, le lieu de télétravail (y compris l'adresse), ainsi que le statut de chaque entente de télétravail (en cours, nouvelle ou modifiée).**

EB : à déterminer

SV : à déterminer

TC : à déterminer

Remarques

L'agent négociateur propose d'introduire des dispositions dans la convention collective concernant le travail à distance.

L'employeur a une *Directive sur le télétravail* (Pièce 23) qui prévoit un cadre complet pour gérer les ententes de télétravail et comprend le processus de demande, d'examen et de conclusion/résiliation d'une telle entente.

La directive a été révisée récemment en consultation avec les agents négociateurs, et la dernière version est en vigueur depuis le 1^{er} avril 2020.

L'employeur soutient que la directive actuelle est suffisante pour répondre aux besoins des gestionnaires et des employés quant à l'établissement d'ententes de télétravail. De plus, l'employeur ne souhaite pas intégrer le cadre législatif existant associé à cette question dans les conventions collectives, ni créer des cadres distincts dans celles-ci qui s'écarteraient de la directive actuelle.

Par conséquent, l'employeur demande que la proposition de l'agent négociateur ne soit pas incluse dans le rapport de la Commission.

Nouvel article – Équité dans le milieu de travail

Proposition du syndicat

XX.01 Tous les employé-e-s et les gestionnaires doivent suivre la formation interactive obligatoire dirigée par une instructrice ou un instructeur avec le matériel didactique élaboré conjointement par l'AFPC et l'Employeur. La formation porte notamment sur :

- i. la diversité et l'inclusion;**
- ii. l'équité en matière d'emploi;**
- iii. les préjugés inconscients;**
- iv. la mise en oeuvre de l'appel à l'action no 57 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.**
- v.**

EB : à déterminer

SV : à déterminer

TC : à déterminer

Remarques

L'agent négociateur propose d'introduire de nouvelles dispositions qui viendrait intégrer, à même la convention collective, une formation obligatoire pour les employés sur des sujets liés à l'équité dans le milieu de travail.

L'employeur invite la Commission à se référer aux remarques formulées à l'égard de l'article 19 – Élimination de la discrimination et de l'article 20 – Harcèlement sexuel pour sa position sur l'introduction d'une formation obligatoire interactive donnée par un animateur sur des sujets associés à l'équité dans le milieu de travail.

L'employeur répète qu'il est entièrement déterminé à prendre des mesures pratiques qui contribueront à des changements systémiques afin de promouvoir la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Cet engagement est illustré par la formation (obligatoire ou autre) qui est offerte aux employés sur un éventail de sujets à l'appui de la création de milieux de travail respectueux et inclusifs. L'employeur, l'École de la fonction publique du Canada et le programme d'apprentissage mixte offrent de nombreuses occasions de formation, d'apprentissage et de perfectionnement sur des sujets tels que la diversité et l'inclusion, l'équité en matière d'emploi, les préjugés inconscients ainsi que la vérité et la réconciliation (Pièce 13). Les agents négociateurs ont été consultés sur un certain nombre de ces occasions d'apprentissage.

L'employeur rappelle également à la Commission la création du Centre sur la diversité et l'inclusion et son approche qui favorise les solutions pangouvernementales élaborées

conjointement avec les employés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et en quête d'équité, en collaboration avec des partenaires et des intervenants.

Enfin, l'employeur soutient aussi que la supervision et la responsabilité de la formation obligatoire reviennent aux administrateurs généraux par l'application de politiques existantes telles que la Directive sur la formation obligatoire (Pièce 14). Par conséquent, l'employeur s'oppose à l'intégration d'une formation obligatoire dans les conventions collectives et à la création d'un cadre distinct dans celles-ci qui s'écarterait de celui qui existe déjà.

Pour ces raisons, l'employeur demande que la proposition de l'agent négociateur ne soit pas incluse dans le rapport de la Commission.

Nouvel article – Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

Proposition du syndicat
<p>XX.01 Tous les employé-e-s qui s'identifient comme Autochtones et qui comptent au moins trois (3) mois de service continu ont droit à un congé payé d'au plus cinq (5) jours par année civile, pour s'adonner à des pratiques autochtones traditionnelles, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) la chasse, (b) la pêche, (c) la récolte, (d) toute autre pratique prévue par règlement dans le Code canadien du travail.
<p>XX.02 Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.</p>
Contre-proposition de l'employeur
<p>XX.01 Sous réserves des besoins opérationnels, l'employeur fera un effort raisonnable pour accommoder un employé-e qui s'identifie comme une personne autochtone et qui demande un congé pour lui permettre de se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) La chasse; (b) La pêche; (c) La récolte ou la cueillette.
<p>XX.02 Les employé-e-s peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de poste (dans le cas d'un travailleur posté) pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle.</p>
<p>XX.03 Nonobstant le paragraphe XX.02, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de se livrer à une pratique autochtone traditionnelle. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de dépense additionnelle pour l'employeur.</p>
<p>XX.04 Le nombre d'heure total de temps libre payé accordé en vertu du présent article ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année fiscale. Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes. L'Employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale équivalente à une journée normale de travail de l'employé-e.</p>

XX.05 L'employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances imprévisibles.

Remarque : Le nombre d'heures allouées par année financière sera ajusté en fonction de la semaine normale de travail défini à chacune des conventions collectives applicables.

EB : à déterminer

SV : à déterminer

TC : à déterminer

Remarques

L'agent négociateur cherche à introduire une disposition prévoyant cinq jours de congé payé pour les pratiques traditionnelles autochtones. Le coût de cette proposition équivaut à 7,9 millions de dollar ou 0,10% de la base salariale.

La proposition de l'agent négociateur reflète principalement le congé pour pratiques autochtones traditionnelles qui a été introduit à la partie III du *Code canadien du travail* (Pièce 29) en 2019. Cependant, contrairement au *Code canadien du travail*, l'agent négociateur demande que les employés obtiennent cinq jours de congé payé.

Pendant la médiation, en réponse à la proposition de l'Agent négociateur, l'employeur a déposé une contreproposition qui permettrait aux employés de s'absenter du travail pour des pratiques autochtones traditionnelles pour une période maximale de cinq jours par année.

Selon l'employeur, sa proposition accorde aux employés un maximum de souplesse sans perte de rémunération, tout comme la disposition relative aux obligations religieuses que contient déjà la convention collective.

L'employeur demande à la Commission d'inclure uniquement sa contreproposition dans son rapport.

Nouvel article – Fonds de justice sociale

Proposition du syndicat

L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

EB : à déterminer

SV : à déterminer

TC : à déterminer

Remarques

L'agent négociateur propose d'introduire un « entente de contribution » sous la forme d'un fonds de justice sociale dans les conventions collectives pour promouvoir le droit à un travail décent, à des services publics de qualité, au respect des droits de la personne et à l'équité.

Préoccupations liées à la compétence

L'employeur soutient que la proposition de l'agent négociateur ne devrait pas être assujettie à la convention collective et ne devrait pas être incluse par la Commission dans son rapport, conformément aux articles 113 et 177 de la LRTSPF (Pièce 22) :

Réserves

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

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

Réserves

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

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

c) soit qui porte sur des normes, règles ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;

La proposition de l'agent négociateur exigerait la modification de la législation, par exemple la LGFP, qui stipule à l'article 26 :

LGFP – Article 26 – Dépenses publiques

26 Sous réserve des Lois constitutionnelles de 1867 à 1982, tout paiement sur le Trésor est subordonné à l'autorisation du Parlement.

La conclusion d'une entente de contribution, tel que le fonds de justice sociale, proposé par l'Alliance constituerait un paiement hors du pouvoir légal du Conseil du Trésor.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur soutient respectueusement que la Commission n'a pas compétence pour traiter de cette proposition dans son rapport et lui demande de ne pas l'inclure.

Appendice C – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un projet d'apprentissage mixte

Proposition du syndicat

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

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

Débutant la journée de la signature de la convention collective PA, l'employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM AFPC-SCT, **tel qu'indiqué dans les termes de référence financiers du PAM**, par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuelle.

L'employeur convient en outre de fournir 210 000 \$ par mois à compter de la date de signature de la convention collective PA et jusqu'à la signature de la convention collective PA subséquente pour financer un programme d'apprentissage mixte adapté aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail.

~~L'employeur convient en outre d'investir six cent cinquante mille (650 000 \$) pour financer un projet pilote envers le développement de programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants.~~

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

Proposition de l'employeur

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

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

Débutant la journée de la signature de la convention collective PA, l'employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM AFPC-SCT par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuel.

~~L'employeur convient en outre d'investir six cent cinquante mille (650 000 \$) pour financer un projet pilote en vers le développement de programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants.~~

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

EB : appendice H

SV : appendice J

TC : appendice H

Remarques

L'employeur appuie les activités du programme d'apprentissage mixte et s'engage à les financer.

Conformément à cette position, l'employeur a proposé de renouveler le protocole d'entente sous réserve d'un changement administratif. Plus précisément, l'employeur cherche à supprimer le passage concernant le financement d'un projet pilote parce que cet engagement a été rempli.

Lors de la dernière ronde de négociation, l'employeur a proposé une augmentation du financement mensuel du programme qui équivaut à l'augmentation économique générale accordée aux employés. Les parties ont convenu d'inclure cette formule dans l'arrangement pour qu'elle serve de base aux augmentations subséquentes du financement.

En ce qui a trait à la demande de l'Alliance concernant un financement additionnel et spécifique pour un projet d'apprentissage mixte adapté aux besoins d'apprentissage des comités de santé et sécurité au travail, l'employeur est d'avis qu'il est prématuré pour lui d'envisager de fournir un financement additionnel puisque le projet pilote est toujours en cours.

Le coût total de la demande de l'Alliance est plus de 3,1 millions de dollars par année ou 0,04% de la base salariale.

L'employeur demande à la Commission d'inclure uniquement sa proposition dans son rapport.

Appendice D – Réaménagement des effectifs

Proposition du syndicat

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a la prépondérance.

Objectifs

L'employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans l'administration publique centrale leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels l'administrateur général ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII) **en vue de leur permettre de prendre leur retraite ou de trouver un autre emploi en dehors du service public.**

Définitions

Modification de la définition d'« employé-e touché »

Employé-e touché (affected employee)

Employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs **ou un employé-e faisant partie d'une unité de travail réinstallée.**

[Modifier la définition de GOER \(redondance avec la section 6.1.1\)](#)

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer) Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice **sauf dans les cas où le travail à distance n'est pas possible, et où la réinstallation imposerait une contrainte excessive à l'employé et à sa famille en raison d'une réinstallation dans un endroit où l'employé ne peut pas se déplacer.**

[Modifier la définition d'offre d'emploi raisonnable \(redondance avec la nouvelle section 1.1.19\)](#)

Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile, **prêt à travailler à distance** et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que :

- a. La nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre;
- b. Ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Réinstallation (relocation)

Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ~~ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens~~ **40 km du lieu de travail actuel de l'employé.**

Réinstallation d'une unité de travail (relocation of work unit)

Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ~~ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens~~ **40 km** de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.

Arrangement de travail à distance

Il s'agit d'un arrangement où l'employé travaille à distance et qui doit être mis en place dans les situations où l'employé accepte de travailler à distance et où le travail à distance peut mener à une garantie d'une offre d'emploi raisonnable ou fournir un travail alternatif sans nécessiter de réinstallation.

Réaménagement des effectifs (work force adjustment)

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

Contrôle

Les ministères ou les organisations conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, les groupes professionnels et les niveaux des employé-e-s en cause; les dates où l'avis a été donné; le nombre d'employé-e-s placés sans recyclage; **le nombre d'employés dont l'emploi est maintenu grâce aux possibilités de travail à distance, le nombre d'employés qui sont relocalisés**, le nombre d'employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); les niveaux des postes auxquels les employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et les montants des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques. **Les résultats de ces vérifications seront communiqués à l'AFPC au plus tard deux mois après leur achèvement.**

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.2 Les ministères ou les organisations réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère ou l'organisation et sur la fonction publique. **Les ministères ou les organisations partagent les résultats de cette planification avec le syndicat dès qu'ils sont informés d'une situation de réaménagement des effectifs.**

1.1.4 Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères ou les organisations d'accueil pour réaffecter leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité. **Les ministères ou les organisations partageront les détails et les résultats de leurs efforts de coopération avec d'autres ministères et organisations par écrit avec chaque employé concerné.**

1.1.5 Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité. **Les détails de ces systèmes sont communiqués au syndicat dès que la notification d'un réaménagement des effectifs a été faite.**

1.1.10 Les ministères ou les organisations informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitæ et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche. **Les ministères et les organisations doivent informer l'employé de l'envoi de cet avis écrit.**

1.1.12 Le ministère ou l'organisation d'attache fournit à la CFP une déclaration **écrite** dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible. **Le ministère d'attache fournira une copie de cette déclaration écrite à l'agent négociateur qui représente l'employé.**

1.1.14 Les administrateurs généraux appliquent le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un employé-e a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il ou elle n'est pas mobile, **n'est pas en mesure de travailler à distance ou** qu'il ou elle ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il ou elle demande à être mis en disponibilité.

1.1.18 Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu **et lorsque d'autres arrangements de travail alternatif ne sont pas possibles.**

1.1.19 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils ou elles déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;

ou

qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

Nouvelle section 1.1.19 (renuméroter en conséquence)

1.1.19

- a) L'employeur fait tout en son pouvoir pour présenter à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire.**
- b) S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans un rayon de quarante (40) kilomètres pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s excédentaires d'un même lieu de travail, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.**

- c) Si l'employeur ne peut présenter une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e dans un rayon de quarante (40) kilomètres, il fait tout en son pouvoir pour lui offrir un poste dans la province ou le territoire où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire, avant d'essayer de lui trouver un emploi raisonnable ailleurs dans la fonction publique fédérale.
- d) S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans une province ou un territoire donné pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.
- e) Un employé-e qui refuse une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de plus de seize (16) kilomètres de l'endroit où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire a le droit de choisir parmi les options décrites à l'article 6.2 de cet appendice.

1.1.26 Les ministères ou les organisations informent la CFP **et l'AFPC** en temps opportun et par une méthode recommandée par la CFP **et l'AFPC**, des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice.

1.1.30 Les ministères ou les organisations d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères ou organisations en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères ou organisations. **Les ministères ou les organisations qui agissent à titre de ministères ou d'organisations d'accueil informent la CFP, le ministère ou l'organisation d'attache et l'AFPC des cas où des nominations sont possibles, où des nominations sont faites et où elles ne le sont pas, ainsi que des raisons pour lesquelles ces employés n'ont pas été nommés.**

1.1.34 Les ministères ou les organisations fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de l'employé-e;
- f. la situation actuelle de l'employé-e (par exemple la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g. les autres possibilités offertes à l'employé-e (processus d'échange de postes, **le travail à distance**, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);

- h. les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition », « indemnité d'études »;
- j. j. aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- x. informer les employés des possibilités d'accès au travail à distance, en combinaison avec une alternance ou autrement, et leur demander de rechercher ces possibilités et de soumettre des demandes d'approbation dès que possible après avoir été informés qu'ils ne recevront pas la garantie d'une offre d'emploi raisonnable;**
- k. les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- l. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- m. la rétroaction dans des situations où un employé-e ne soit pas offert un poste pour lequel il ou elle fut référé-e;
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- o. un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
et
- p. aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a. d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP, l'**AFPC** ou par d'autres parties **et leur communiquer les résultats de l'enquête et la stratégie de résolution;**
- b. d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères ou les organisations aux fins du recyclage; et
- c. veiller à ce que les ministères ou les organisations soient informés dans la mesure du possible des professions où il y a des pénuries de compétence.

1.4 Employé-e-s

1.4.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a. de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère ou leur organisation et avec la CFP, à moins qu'ils ou elles n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b. de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c. de fournir promptement au ministère ou à l'organisation d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la CFP et les ministères ou les organisations d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e. d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c'est-à-dire les présentations au sein du ministère ou de l'organisation d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), y compris celles qui prévoient un recyclage, **le travail à distance** ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

- f. a. envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- g. b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères ou les organisations offrent à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré par avis écrit le choix d'être réinstallés avec ladite unité, **d'opter pour un accord de travail à distance si possible**, ou d'être considérés employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e **dans le cadre d'un accord de travail à distance pour le même emploi, la garantie d'une offre d'emploi raisonnable ailleurs dans le ministère ou la fonction publique** ou lui offrir les options présentées à la section 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.22.

3.1.4 **Après avoir dûment pris en considération les possibilités pour le travail à distance lorsqu'une réinstallation est nécessaire**, les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un ministère ou une organisation d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

4.1.2 L'employé, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage, **y compris la formation linguistique**, conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est repérée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. **Les possibilités de recyclage, y compris la formation linguistique, ne sont pas refusées sans motif valable.**

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.1 L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a. que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences; et
- b. qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

4.X.X Le recyclage ne sera pas refusé sans raison valable. Lorsque la demande de recyclage d'un employé est refusée, l'employeur doit fournir par écrit à l'employé les raisons pour lesquelles le recyclage a été refusé et pourquoi le recyclage ne faciliterait pas le réemploi.

4.2.2 Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère ou de l'organisation d'accueil. Le ministère ou l'organisation d'attache est aussi responsable d'informer l'employé-e, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par l'employé ne soit pas approuvée. ~~A la demande de l'employé, une rétroaction écrite lui sera fournie concernant cette décision.~~ **L'employé sera informé par écrit des raisons pour lesquelles le plan de recyclage n'a pas été approuvé**

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en oeuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant. **Des rapports de situation seront fournis par écrit à l'employé sur une base régulière.**

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente section, l'employé-e excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable ~~et qui consent à être réinstallé~~ se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu de l'alinéa 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une (1) année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c. qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste; et
- d. que le ministère ou l'organisation d'accueil ne puisse justifier sa décision **par écrit** de ne pas la recycler.

Partie VI : options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe une disponibilité d'emploi ou qu'ils peuvent en prévoir une. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, **à la demande de l'employé-e à l'employé et à l'AFPC, et pourquoi les possibilités de travail à distance n'ont pas été envisagées ou ont été écartées**. L'employé-e qui reçoit une telle garantie n'aura pas accès aux options prévues au paragraphe 6.4 ci-dessous, **sauf si la garantie dépend d'une offre d'emploi raisonnable à un endroit où l'employé ne peut se réinstaller**.

6.3 Échange de postes

6.3.9 Les possibilités de remplacement comprennent les cas où le remplaçant est en mesure d'effectuer le travail à distance.

Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

7.2 Généralités

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention. **Les employé-e-s touchés par une telle décision qui ne reçoivent pas une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions des parties I à VI du présent appendice.**

Proposition de l'employeur

***Les parties n'ont pas discuté des changements administratifs et éditoriaux proposés par l'employeur à la version française de cet appendice. Ainsi, l'employeur maintient sa proposition déposée le 31 mars 2022 qui incluent les changements administratifs et éditoriaux identifiés en vert.**

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s **nommés pour une période indéterminée**. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Définitions

Administrateur général (deputy head)

A le même sens qu'à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* et ~~s'entend également~~ **désigne également** de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

Échange de postes (alternation)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant ou un employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition **(MST)** ou une indemnité d'études.

Employé-e excédentaire (surplus employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée **qui a été officiellement déclaré excédentaire par écrit par son administrateur général et que l'administrateur général dont il relève a officiellement déclaré excédentaire par écrit.**

Employé-e optant (opting employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a **cent vingt quatre-vingt-dix (12090)** jours pour envisager les options offertes à la section 6.34 du présent appendice.

Indemnité d'études (education allowance)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs **normale** et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la ~~mesure de soutien à la transition~~ **MST** (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu, des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de dix-sept mille dollars (17 000 \$).

Mesure de soutien à la transition (transition support measure)

Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La **MST mesure de soutien à la transition** est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service, comme l'indique l'annexe B.

Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

Offre d'emploi pour une période indéterminée **à un employé-e excédentaire ou à une personne mise en disponibilité** dans l'administration publique centrale, habituellement **au même groupe et niveau (ou l'équivalent) à un niveau équivalent**, sans que soient exclues les offres d'emploi à **un (1) groupe et niveau inférieur (ou l'équivalent)**, ~~des niveaux plus bas~~. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la *Directive sur les voyages d'affaires*. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que :

- a. La nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre;
- b. Ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Organisation (organization)

Tout conseil, agence, commission ou autre organisme dont le nom figure aux annexes I et IV de la **Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)** qui n'est pas un ministère.

Priorité d'employé-e excédentaire (surplus priority)

Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément à l'article 5 du REFP et selon l'article 40 de la LEFP aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés en priorité à d'autres postes dans l'administration publique **centrale fédérale** pour lesquels ils rencontrent les exigences essentielles.

Priorité de mise en disponibilité (lay-off priority)

Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, accordée en vertu du paragraphe 41(~~5~~ **4**) de la LEFP, pour tout poste pour lequel la CFP est convaincue que la personne rencontre les exigences essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est **d'un (1) an conformément énoncée** à l'article 11 du **Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (REFP)**.

Priorité de réintégration (reinstatement priority)

~~Selon l'article 10 du REFP, une priorité de nomination sera accordée~~ Priorité de nomination accordée **en vertu du REFP** aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité qui sont nommés ou mutés à un poste de niveau inférieur de l'administration publique **centrale fédérale**. ~~La période d'admissibilité à cette priorité est d'une durée d'un (1) an, conformément à l'article 10 du REFP.~~

Réaménagement des effectifs (work force adjustment)

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la **réinstallation d'une unité de travail à un endroit** où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

Recyclage (retraining)

Formation **sur le tas-terrain** ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans l'administration publique centrale.

Réinstallation (relocation)

Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

La réinstallation d'un employé-e excédentaire ou d'une personne mise en disponibilité qui équivaut au kilométrage habituel (ou à l'ancien kilométrage dans le cas d'une personne mise en disponibilité), ou qui le réduit, en utilisant la route la plus directe en voiture entre la résidence principale actuelle de l'employé-e et le nouveau lieu de travail, ne donne pas droit à l'employé ou à la personne mise en disponibilité à des indemnités de réinstallation en vertu de la Directive sur la réinstallation du CNM.

Réinstallation d'une unité de travail (relocation of work unit)

Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille **à vers** un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme **à** une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail **et du du lieu de résidence actuel de l'employé-nouveau lieu de travail. Le droit aux prestations de réinstallation en vertu de la Directive sur la réinstallation du CNM sera alors déterminé pour chaque employé-e de l'unité de travail en fonction de la distance entre sa résidence principale et le nouveau lieu de travail.**

Par souci de clarté, la résidence principale de l'employé-e n'est pas le lieu de travail.

La réinstallation d'une unité de travail qui équivaut au trajet kilométrique habituel, ou le réduit, en utilisant la route la plus directe en voiture, de la résidence principale de

l'employé-e au nouveau lieu de travail, ne donne pas droit à des avantages de réinstallation en vertu de la Directive sur la réinstallation du CNM.

Les employé-es qui travaillent dans la même unité de travail à différents endroits sont admissibles aux dispositions relatives à la réinstallation d'une unité de travail s'ils répondent aux critères ci-dessus en fonction de leur lieu de travail.

Unité de travail (work unit)

Un groupe distinct d'employé-e-s qui offrent un service ou un programme particulier tel que défini par les exigences opérationnelles déterminées par l'organisation. Un administrateur général peut déterminer qu'une unité de travail peut être constituée d'un seul employé.

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de **sa ses** compétences.

Contrôle

Les ministères ou les organisations conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, les groupes professionnels et les niveaux des employé-e-s en cause; les dates où l'avis a été donné; le nombre d'employé-e-s placés sans recyclage; le nombre d'employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); les niveaux des postes auxquels les employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et les montants des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor **du Canada (SCT)** se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

- ~~Code canadien du travail, partie I~~
- *Loi sur la gestion des finances publiques*
- ~~Sélection du taux de rémunération (Page principale du site web du Conseil du Trésor, Rémunération et Administration de la paye).~~
- ~~Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique, Chapitre 3 : mesures d'observation concernant l'après-mandat.~~
- ~~Règlement de l'Employeur sur les promotions~~
- ~~Politique sur le licenciement de fonctionnaires dû à la diversification des modes d'exécution (Manuel du Conseil du Trésor, volume Ressources humaines, chapitres 4-13)~~
- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

- *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*
- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- *Directive sur la réinstallation **intégrée** du CNM*
- *Directive sur les voyages*

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'Alliance ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation en cause.

Les agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation peuvent, à leur tour, renvoyer les questions portant sur l'application de **la directive l'appendice** au directeur principal, **Participation des syndicats et soutien du Conseil national mixte, Secteur des relations avec les employées et de la rémunération globale, Groupes exclus et politiques administratives, Opérations en Relations de travail et Rémunération, SCT Secrétariat du Conseil du Trésor.**

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la CFP responsable de leur dossier.

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

La lettre doit indiquer si :

- a. une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;
- ou
- b. l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la section 6.34 du présent appendice car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre devrait préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner **cent vingt quatre-vingt-dix (12090)** jours à l'employé-e optant pour examiner les trois (3) options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option **6.4.1 (a)**, une priorité d'employé-e excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

NOUVEAU 1.1.9 L'administrateur général examinera le cas de chaque employé-e excédentaire ayant reçu une garantie d'une offre d'emploi raisonnable sur une base annuelle. Si l'administrateur général détermine qu'une offre d'emploi raisonnable n'est

plus possible, il peut annuler la garantie d'une offre d'emploi raisonnable et proposer plutôt les options 6.4.1 (b) ou 6.4.1 (c) i).

1.1.910 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la section 6.3 du présent appendice à l'employé-e.

1.1.4011 Les ministères ou les organisations informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculums vitæ et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche. **Les ministères ou les organisations informent l'employé-e lorsque cet avis écrit a été envoyé.**

organisations informent l'employé-e lorsque cet avis écrit a été envoyé.

(renuméroter en conséquence)

1.1.2021 Le ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation **intégrée** du CNM.

1.1.2122 Aux fins de la directive sur la réinstallation **intégrée** du CNM, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

(renuméroter en conséquence)

1.1.3233 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un (1) mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions de **l'appendice annexe C** de la présente appendice continuent de s'appliquer.

1.1.3435 Les ministères ou les organisations fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant, **excédentaire et à une personne mise en disponibilité**. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur **l'individu l'intéressé**;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de **l'employé-e individu**;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;

- e. les droits et obligations de l'**individu employé-e**;
- f. la situation actuelle de l'**individu employé-e** (par exemple la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g. les autres possibilités offertes à l'**individu employé-e** (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, ~~mesure de soutien à la transition MST~~, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de l'**individu employé-e** à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « ~~mesure de soutien à la transition MST~~ », « indemnité d'études »;
- j. aviser les **individus employé-e-s** de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- k. les ~~service des Centres de~~ ressources humaines **disponibles pour les individus Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche)**;
- l. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- m. la rétroaction dans des situations où un **individu employé-e** ne soit pas offert un poste pour lequel il ou elle fut référé-e;
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'**individu intéressé** a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- o. un avertissement selon lequel, si l'**individu employé-e** refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé; ~~et~~
- p. aviser les **individus employé-e-s** de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice; ~~et~~
- q. **le Programme d'aide aux employé-e-s (PAE).**

(renuméroter en conséquence)

1.1.3940 Le ministère ou l'organisation avisera l'employé touché, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision prise en vertu du paragraphe 1.1.398.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT)

1.2.1 Il incombe au ~~SCT Secrétariat du Conseil du Trésor~~ :

- a. d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP ou par d'autres parties;
- b. d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères ou les organisations aux fins du recyclage; et

- c. veiller à ce que les ministères ou les organisations soient informés dans la mesure du possible des professions où il y a des pénuries de compétence.

1.3 Commission de la fonction publique du Canada (CFP)

1.3.1 Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la ~~Commission de la fonction publique (CFP)~~, il incombe à la CFP de :

- a. veiller au respect des droits de priorité;
- b. s'assurer que des mesures sont prises pour évaluer les compétences des personnes ayant droit à une priorité à occuper les postes vacants et à les nommer si elles ont les qualifications essentielles du poste;
- c. s'assurer que les personnes ayant droit à une priorité sont informées de leurs droits à ce chapitre.

1.3.2 La CFP fournira, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* :

- a. au ~~Secrétariat du Conseil du Trésor SCT~~ les renseignements relatifs à l'administration des droits de priorité qui pourraient influencer sur le niveau de conformité des ministères ou des organisations **au présent appendice à la présente directive**; et
- b. des renseignements **à l'Alliance aux agents négociateurs** sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités, de même que des renseignements sur l'ensemble du système.

1.3.3 Les rôles et responsabilités de la CFP découlent de la loi qui la régit, non pas de la convention collective. À ce titre, toute modification apportée à ces rôles/responsabilités doit être approuvée par la **CFP Commission**. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, consultez l'annexe C du présent document.

1.4 Employé-e-s

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option **6.4.1 (a)** de la partie VI du présent appendice :

(...)

(...)

1.4.3. Les employé-e-s optants doivent :

- a. envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard **cent vingt quatre-vingt-dix (42090)** jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'alinéa 1.1.11, les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'**Alliance agent négociateur** de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'**Alliance agent négociateur** le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix (**10**) employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe **par écrit et** confidentiellement le **SCT Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada**, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.1.4 Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité **de travail** touchée ou des unités de travail touchées, la date prévue de l'annonce, le moment prévu du réaménagement des effectifs et le nombre, le groupe et le niveau des employés qui seront vraisemblablement touchés par la décision.

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés **avec l'unité**. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé **avec leur poste réinstallé l'unité**, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options présentées à la section 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.24.

3.1.4 Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un ministère ou une organisation, **après une consultation et un examen de chaque situation avec le SCT**, d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation **des employé-e-s touchés**, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a. à un poste vacant;
ou
- b. à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est identifiée **pour un poste qui aurait été réputé constituer une offre d'emploi raisonnable au même groupe et niveau (ou équivalent) ou à un (1) groupe et niveau inférieur (ou équivalent)**, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.2 Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère ou de l'organisation d'accueil. Le ministère ou l'organisation d'attache est aussi responsable d'informer l'employé-e, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par l'employé ne soit pas approuvée. À la demande de l'employé, une rétroaction écrite **portant sur la décision, y compris la raison pour laquelle le recyclage n'a pas été approuvé**, lui sera fournie concernant cette décision.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant. **Les ministères ou organisations doivent fournir régulièrement à l'employé des renseignements sur l'avancement du plan de recyclage.**

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c. qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste; et
- d. que le ministère ou l'organisation d'accueil ne puisse justifier, **par écrit**, sa décision de ne pas la recycler.

Partie V : protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre,

par les dispositions pertinentes ~~du Règlement concernant la rémunération lors d'une reclassification ou d'une transposition de la Directive sur les conditions d'emploi régissant la reclassification ou la transposition.~~

Partie VI : options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura ~~cent-vingt~~ **quatre-vingt-dix (42090)** jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.4 du présent appendice pendant la période de ~~cent-vingt~~ **quatre-vingt-dix (42090)** jours de réflexion. L'employé-e ne peut changer d'option lorsqu'il ou elle a fait son choix par écrit.

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de ~~cent-vingt~~ **quatre-vingt-dix (42090)** jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option **6.4.1 (a)**, priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de ~~cent-vingt~~ **quatre-vingt-dix (42090)** jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la ~~mesure de soutien à la transition (MST)~~ ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à **la MST, au montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'employé-e excédentaire ou à l'indemnité d'études ces options.**

6.1.6 ~~Les ministères ou organisations~~ **l'employeur** doit faire parvenir sans délai à la présidence nationale de l'Alliance une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la **LEFP Loi sur l'emploi dans la fonction publique.**

6.2 Programmes de départ volontaire

~~Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs qui vise cinq employé-e-s touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces programmes :~~

~~A. sont le fruit d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;~~

~~B. Les programmes de départ volontaire ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, les ministères et les organisations précisent le nombre de postes qu'ils prévoient éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;~~

~~C. entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;~~

~~D. entrent en vigueur avant que le ministère ou l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité;~~

~~E. accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;~~

~~F. permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options B, Ci et Cii;~~

~~G. sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer. Par ancienneté, s'entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.~~

6.2.1 Les ministères ou organisations peuvent établir un programme de départ volontaire dans les cas suivants :

- a. des réductions des effectifs sont requises en raison d'une situation de réaménagement des effectifs, avec moins de cinq (5) employé-e-s touchés travaillant dans le même groupe et au même niveau et dans la même unité de travail;
et
- b. l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable aux moins de cinq (5) employé-e-s touchés travaillant dans le même groupe et au même niveau dans la même unité de travail.

6.2.2 Les ministères ou organisations doivent établir un programme de départ volontaire dans les cas suivants :

- a. des réductions des effectifs sont requises en raison d'une situation de réaménagement des effectifs impliquant cinq employé-e-s touchés ou plus travaillant dans le même groupe et au même niveau et dans la même unité de travail;
et
- b. l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s touchés lorsqu'ils sont cinq ou plus et qu'ils travaillent au même groupe et au même niveau dans la même unité de travail.

6.2.3 Si un programme de départ volontaire est établi conformément au paragraphe 6.2.1 ou 6.2.2, ce programme :

- a. doit faire l'objet d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- b. ne doit pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, les organisations précisent les réductions des effectifs requises avant l'entrée en vigueur d'un programme de départ volontaire;
- c. doit entrer en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;

- d. doit entrer en vigueur avant que l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD);
- e. doit accorder aux employé-e-s une période d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- f. doit permettre aux employé-e-s de choisir l'option 6.4.1(b) ou 6.4.1(c) (i);
- g. doit sélectionner les participants selon leur ancienneté (nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues) lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer.

6.3 Échange de postes

6.3.1 Tous les ministères ou les organisations doivent participer au processus d'échanges de postes.

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant **ou un employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1 (a)** qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.3.3

- a. Seuls **les employé-e-s optants** et les **employé-e-s excédentaires qui sont excédentaires** parce qu'ils **ont a** choisi l'option **A6.4.1 (a)** peuvent être affectés à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.
- b. Lorsqu'un employé-e dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé-e optant, se voit offrir un échange de postes, la **mesure de soutien à la transition MST** qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1(b) ou du sous-alinéa 6.4.1(c)(i) est réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé-e excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.3.4 Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'administration publique centrale peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant **ou de l'employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1 (a)**. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'administration publique centrale.

6.3.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.3.6 L'employé-e optant **ou l'employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1 (a)** qui prend la place d'un employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit satisfaire aux

exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé-e remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

- a.
 - i. Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé-e sera mis en disponibilité conformément à la **LEFP Loi sur l'emploi dans la fonction publique**. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
 - ii. À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de ~~cent-vingt~~ **quatrevingt-dix (12090)** jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option **6.4.1 (a)**.
 - iii. Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option **6.4.1(a)** propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option **6.4.1 (b)**, ~~mesure de soutien à la transition~~ **MST**.
 - iv. Les ministères ou les organisations feront tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.
- b. Une ~~mesure de soutien à la transition~~ **(MST)**, à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de l'employé-e, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.
ou
- c. Une indemnité d'études ~~est, qui correspond à la~~ **MST** (voir l'option **6.4.1(b)** ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient l'option **6.4.1(c)** :
 - i. choisit de démissionner de l'administration publique centrale et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;

ou

- ii. reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément au Régime de pensions de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la **LEFP Loi sur l'emploi dans la fonction publique**, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de l'administration publique centrale.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option **6.4.1(b)** ou **6.4.1(c)** ci-dessus.

6.4.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.4.4 L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire choisit l'option **6.4.1(b)** ou l'option **6.4.1(c)(i)** renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé-e qui choisit l'option **6.4.1(c)(ii)** et qui n'a pas fourni à son ministère ou son organisation une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

6.4.6 Tous les employés optants auront droit à un montant pouvant atteindre mille dollars (1 000 \$) pour des services de counseling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

6.4.7 ~~L'employé optant~~ **La personne** qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou une indemnité d'études et qui est nommé à la fonction publique, doit rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination ou de son embauche, à la fin de la période pour laquelle il a touché une MST ou l'indemnité d'études a été payée.

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la **LGFP Loi sur la gestion des finances publiques**, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

Partie VII: dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (alternative delivery initiative) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de l'administration publique centrale à une entité ou corporation qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (reasonable job offer) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition des catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e** (termination of employment) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)(f.1) de la **LGFP Loi sur la gestion des finances publiques**.

7.2 Généralités

Les ministères ou les organisations, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins cent quatre-vingt(180) jours avant la date du transfert, donnent avis **aux éléments** de à l'Alliance de leur intention.

L'avis aux éléments de l'Alliance comprendra :

- a. le programme à l'étude;
- b. la raison de la DME;
- et
- c. le genre d'approche anticipée.

Un comité conjoint de réaménagement des effectifs et de diversification des modes d'exécution (RE-DME) sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère ou de l'organisation et l'Alliance. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DME définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMES afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer s'il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DME feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (par exemple les conditions

d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employés à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DME feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (par exemple les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DME où il existe déjà des relations employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'élément ou aux éléments de l'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.2 Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a. Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujéti le nouvel employeur;
- ii. le *Règlement Directive sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés-e-s exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la **Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF)**, en raison de l'application des droits de succession, les modifient;
- iii. reconnaissance de l'emploi continu, conformément au *Règlement Directive sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- iv. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'alinéa 7.7.3;

- v. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;
- vi. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vii. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b. Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- ii. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'alinéa 7.7.3;
- iv. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;
- v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c. Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification **particulier** se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois (3) catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère ou leur organisation d'attache dans les délais fixés.

7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs

7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application ~~d'autres dispositions de l'appendice~~) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre (4) mois, sauf si l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son approbation.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux alinéas 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la **LGFP** ~~Loi sur la gestion des finances publiques~~, à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'il ou elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'alinéa 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la **LGFP** ~~Loi sur la gestion des finances publiques~~, soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

Annexe A: Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au

moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension de la fonction publique* pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un (1) an.

2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où aucune entente en matière de transférabilité n'est prévue, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la **LFPF** *Loi sur la pension de la fonction publique*.

Annexe C. Rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité

1. La CFP présentera les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la LEFP, s'ils semblent posséder les qualifications essentielles, à moins que les personnes n'aient informé par écrit la CFP et leur ministère ou organisation d'attache de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination. La CFP veillera ensuite à ce que les droits soient respectés et que les personnes ayant un droit de priorité soient évaluées de façon juste et équitable.
2. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira au **SCT Secrétariat du Conseil du Trésor** des renseignements sur l'administration des droits de priorité qui peuvent influencer sur le niveau de conformité des ministères ou organisations à la présente **appendice directive**.
3. La CFP fournira aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des renseignements sur leurs droits de priorité.
4. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* fournira des renseignements à **l'Alliance aux agents négociateurs** sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités et, à l'échelle de la fonction publique.
5. La CFP veillera à ce qu'une priorité de réintégration soit donnée à tous les employé-e-s nommés à un poste de niveau inférieur.
6. La CFP, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira des renseignements à l'employeur, aux ministères ou organisations et/ou à **l'Alliance aux agents négociateurs** sur les présentations des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité pour s'assurer que les droits de priorité sont respectés.

Commission de la fonction publique « Guide du Système de gestion de l'information sur les priorités ».

EB : appendice B

SV : appendice I

TC : appendice T

Remarques

Les deux parties ont proposé des modifications à l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

Propositions de l'Agent négociateur

L'employeur affirme que bon nombre des propositions de l'agent négociateur correspondent à trois grands thèmes : le travail à distance, l'emploi pour une période déterminée et les avis.

1) Travail à distance

L'employeur n'est pas disposé à ajouter le libellé proposé par l'agent négociateur concernant le travail à distance. Les remarques faites par l'employeur sur la proposition de l'agent négociateur d'introduire un article sur le travail à distance dans les conventions collectives sont également applicable à la proposition de l'agent négociateur dans cet appendice. Comme il a été mentionné précédemment, l'employeur a récemment actualisé la *Directive sur le télétravail* (Pièce 23), qui comprend un cadre complet pour gérer les situations de télétravail.

L'agent négociateur n'a pas démontré la nécessité d'inclure ce concept dans l'appendice sur le réaménagement des effectifs et n'a pas présenté d'argument qui justifierait un point de vue différent de celui exposé précédemment dans les remarques sur le travail à distance.

2) Emploi pour une période déterminée

Pendant la séance de médiation de septembre 2022, l'agent négociateur a retiré ses propositions aux sections 1.1.7 et 2.1.5 qui visaient l'introduction du concept d'employés nommés pour une période déterminée dans l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

S'il devait y avoir des propositions en suspens touchant l'emploi pour une période déterminée, l'employeur rappelle à la Commission que, selon les articles 133 et 177 de la LRTSPF, elle n'a pas compétence pour inclure ces propositions dans son rapport, et qu'elles ne peuvent pas non plus être incluses dans les conventions collectives.

3) Notification

En ce qui concerne les exigences supplémentaires relatives aux notifications, l'employeur a, lorsque possible d'un point de vue opérationnel et administratif, inclus dans sa proposition des améliorations quant aux avis à donner aux employés et ce, en réponse à la proposition de l'agent négociateur.

Propositions de l'employeur

Tel qu'indiqué au préalable, au cours de la séance de médiation tenue en septembre 2022, les parties se sont entendues de faire un suivi à l'extérieur des séances de négociations au sujet de l'entente de principe intervenue sur des changements administratifs et éditoriaux portant sur l'appendice sur le réaménagement des effectifs qui n'est pas encore signée. (Pièce 1). Ainsi, ces changements ne sont reflétés ci-bas.

De plus, pendant la séance de médiation de septembre 2022, l'employeur a partagé ses trois grandes priorités relatives à l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

1) Programmes de départ volontaire

L'objectif de l'appendice sur le réaménagement des effectifs est l'emploi continu. Ainsi, la proposition de l'employeur exigerait l'établissement d'un programme de départ volontaire dans les situations où un ministère ou un organisme cherche à réduire son effectif et au moins cinq employés sont touchés. Dans les situations où moins de cinq employés sont touchés, un programme volontaire pourrait être établi. Ces programmes donnent la possibilité aux employés qui désirent quitter la fonction publique de bénéficier d'un soutien à la transition ou d'une allocation d'éducation s'ils choisissent l'option C de la clause 6.4.1. Le but de ces programmes est de limiter, voire d'éliminer dans certains cas, les situations où les employés sont involontairement déclarés excédentaires.

Cependant, le libellé actuel ne précise pas que les programmes de départ volontaires ne s'appliquent pas aux situations où une garantie offre d'emploi raisonnable est offerte (GOER). Par conséquent, afin d'éviter des situations où les employés qui reçoivent une GOER obtiennent également l'accès aux options de la clause 6.4.1, ce qui implique des coûts élevés pour l'État, il faudrait clarifier dans l'appendice sur le réaménagement des effectifs que ces programmes sont réservés aux réductions d'effectifs quand une GOER ne peut pas être offerte et qu'il y a vraiment une réduction de l'effectif.

La Commission devrait également noter que cette proposition permettrait une plus grande cohérence pour les employés dans l'APC, car le libellé proposé harmoniserait

l'appendice sur le réaménagement des effectifs avec la Directive sur le réaménagement des effectifs du CNM (Pièce 30).

2) Période de réflexion

L'employeur a proposé de réduire la période de réflexion de 120 jours à 90 jours pour aider les employés indécis à accéder plus tôt au Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) de la CFP.

Le SGIP permet aux organisations de chercher et de pourvoir les postes vacants à l'aide d'un répertoire des personnes qui détiennent des droits de priorité aux termes de la LEFP et du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP), permettant ainsi aux personnes de profiter des occasions d'emploi dans la fonction publique fédérale.

3) Définitions de la réinstallation et de la réinstallation d'une unité de travail

L'employeur cherche à modifier ces définitions pour refléter la pratique actuelle, mais aussi pour fin de clarification pour les employés, les ministères et les organismes qui veulent les interpréter.

Les modifications proposées par l'employeur n'enlèvent pas de droits aux employés, elles clarifient plutôt les situations où les indemnités applicables leurs sont accessibles. De plus, elles précisent que si la réinstallation ou la réinstallation d'une unité de travail donne une distance de déplacement égale ou inférieure entre le domicile de l'employé et son nouveau lieu de travail, l'employé n'a pas droit aux indemnités de déménagement.

Par conséquent, l'employeur demande à la Commission d'inclure uniquement ses propositions dans son rapport.

Appendice F – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective

Proposition du syndicat
<p>Supprimer le protocole actuel et le remplacer par :</p> <p>Les changements apportés à l'administration de la paye incluant les mouvements de paye, le paiement de montants rétroactifs et les changements apportés aux éléments de rémunération existants (tel que les primes, les indemnités, les taux de rémunération des heures supplémentaires, etc.) entreront en vigueur au plus tard le [insérer la date].</p> <p>Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en oeuvre au plus tard le [insérer la date] auront droit à un montant de cent dollars (100 \$); ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cent dollars (100 \$) pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en oeuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.</p>
Proposition de l'employeur
<p>L'employeur souhaite discuter du Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.</p>

EB : appendice K

SV : appendice L

TC : appendice S

Remarques

Les deux parties ont déposé des propositions relatives à la mise en œuvre de la convention collective, et aucune d'elles ne cherche à reproduire le modèle de mise en œuvre existant.

Comme il indiqué précédemment à l'article 68 : durée de la convention, l'employeur a initialement déposé une réserve au sujet du protocole d'entente sur la mise en application des conventions collectives indiquant qu'il souhaitait discuter de cet appendice. Pendant la séance de médiation, l'employeur a proposé de supprimer le protocole d'entente existant sur la mise en application des conventions collectives et de plutôt inclure un libellé sur la mise en application des conventions collectives directement dans celles-ci, à l'article sur la durée de la convention.

La proposition déposée par l'employeur à l'égard de l'article 68 : durée de la convention prévoit des délais de mise en application raisonnables qui tiennent compte de la complexité de l'administration de la paye, du traitement et des changements du point de

vue de la technologie et des personnes, ainsi que du besoin d'avoir des analyses des incidences et une assurance de la qualité adéquates et du besoin de mettre à l'essai les dispositions révisées ou nouvelles.

L'employeur a mis en œuvre avec succès la dernière convention collective suivant la méthode de la rétroactivité actualisée. Il est donc convaincu qu'un paragraphe prévoyant une pénalité n'est pas justifié.

Par conséquent, l'employeur demande à la Commission d'inclure uniquement sa proposition dans son rapport.

Appendice K – Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales

Proposition de l'employeur

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES – RECOUVREMENT DES COÛTS

Le présent Protocole d'entente (PE) vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'Alliance) qui prévoit la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts afférents au congé pour affaires syndicales.

Les parties s'entendent sur ce PE en raison des préoccupations que suscite la mise en œuvre du système de paye Phénix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Conformément à la clause 14.15 des conventions collectives EB, PA, TC et SV, le congé accordé à l'employé-e en vertu des clauses 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 and 14.13 des conventions collectives sera payé durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par année financière. Pour tout congé dépassant la période maximale cumulative totale de trois (3) mois au cours d'une année financière, processus reprendra les termes actuels de la convention collective. Ce protocole n'aura aucun effet sur les droits et obligations de congés excédant la période maximale cumulative totale de trois (3) mois.

Le présent PE confirme les modalités établies d'un commun accord entre l'employeur et l'Alliance, soit:

- a) Il est convenu que le congé payé accordé en vertu des clauses précitées pour affaires de l'Alliance sera payé par l'employeur, conformément au présent PE. L'Alliance remboursera ensuite l'employeur en lui versant un montant équivalent au salaire réel brut versé par jour-personne. L'Alliance versera aussi à l'employeur un montant égal à six pour cent (6%) du salaire brut réel versé pour chaque jour-personne, ce qui représente la contribution de l'employeur aux avantages acquis par l'employé-e au travail.
- b) Le ministère ou l'organisme d'embauche facturera l'Alliance ou l'Élément, de façon bimensuelle et dans les 120 jours suivant la fin de la période de congé pertinente, pour le montant dû en vertu de la présente entente. Le salaire brut et le nombre de jours de congé pris pour chaque employé-e figureront sur l'état de compte.
- c) L'Alliance ou l'Élément s'engage à rembourser le montant de la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours suivant la date de facturation.

Le présent PE prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou bien lors de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première éventualité.

~~Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le syndicat) prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.~~

~~Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :~~

- ~~• le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois mois consécutifs par année;~~
- ~~• le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux parties;~~
- ~~• l'employeur assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.~~

~~Les frais supplémentaires sont calculés selon la moyenne des coûts que l'employeur prévoit engager pour les cotisations sociales, les cotisations de retraite et les avantages supplémentaires offerts pendant la durée du programme susmentionné. Les coûts sont calculés selon les pratiques généralement reconnues.~~

~~Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'employeur durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu du paragraphe 14.14 ne doit entraîner ni coût supplémentaire ni gain financier important pour l'employeur.~~

~~Un comité mixte regroupant un nombre égal de représentants du syndicat et de l'employeur sera mis sur pied afin de régler les questions de mise en œuvre de ce nouveau programme, y compris, mais sans s'y limiter, les factures, la comptabilité et le mode de transaction.~~

~~Le comité mixte aura pour principales tâches :~~

- ~~• de déterminer les frais supplémentaires appropriés selon les conditions précisées dans cette entente;~~
- ~~• d'établir les marches à suivre et les exigences de l'employeur en matière de déclaration;~~
~~et~~
- ~~• de définir toute autre condition associée à la mise en œuvre du programme.~~

~~Si les deux parties ne peuvent s'entendre sur le recouvrement des frais à même les cotisations syndicales, le comité mixte envisagera d'autres méthodes.~~

~~Le comité mixte sera mis sur pied et se réunira d'ici le 15 février 2017. Il terminera ses travaux au plus tard le 16 octobre 2017 et la mise en œuvre se fera le plus rapidement possible, à une date fixée par le comité.~~

~~Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles pourront recourir à la médiation. Toute modification conséquente sera apportée à l'article 14 et entrera en vigueur le 1er janvier 2018.~~

~~L'échéancier prévu pour les travaux et la mise en œuvre de ce mécanisme peut être prolongé par accord mutuel entre les deux parties.~~

EB : appendice L

SV : appendice N

TC : appendice JJ

Remarques

Comme il a été mentionné précédemment à l'égard de l'article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance, cet appendice sert à compléter le texte du paragraphe 14.15. L'employeur cherche à modifier cet appendice pour refléter la pratique actuelle et par souci d'harmonisation avec son intention négociée.

C'est la raison pour laquelle, dans sa proposition, l'employeur cherche à préciser que le congé sera payé pour une période maximale cumulative totale de trois mois par exercice. Cependant, l'employeur a révisé sa proposition quand il a déposé son offre globale en mars 2022 pour préciser que pour tout congé plus long qu'une période maximale cumulative totale de trois mois par exercice, le processus doit suivre les modalités actuelles de la convention collective. Ce protocole d'entente ne doit avoir aucune incidence sur les droits et les obligations en cas de congé plus long qu'une période maximale cumulative totale de trois mois par exercice.

Le libellé proposé tient également compte du fait que la nécessité d'avoir ce protocole d'entente, ainsi que le processus de recouvrement des coûts, est associée aux problèmes relatifs au système de paye Phénix; par conséquent, il contient un nouveau libellé au sujet de l'expiration du protocole d'entente.

L'employeur demande donc à la Commission d'inclure sa proposition dans le rapport.

Appendice M – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail

Proposition du syndicat

Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement continu commun du Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) à aborder les problèmes de santé mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

En 2015, l'employeur et l'Alliance ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte).

L'employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé en 2017 le Centre d'expertise sur la santé mentale qui visait à orienter et à aider les organismes fédéraux à mettre en œuvre avec succès des mesures pour améliorer la santé mentale en milieu de travail en mettant en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise sur la santé mentale a été mis sur pied et continuera d'avoir :

- une présence centrale, régionale et virtuelle;
- un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;
- un financement dédié et à long terme du Conseil du Trésor.

Étant donné que les conditions du protocole d'entente précédent ont été respectées, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance pour appuyer le Centre d'expertise sur la santé mentale, qui comprendra un conseil d'administration et un conseil consultatif.

Le conseil d'administration sera composé de la dirigeante principale des ressources humaines du Canada et du président de l'Alliance. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil d'administration est chargé de déterminer le nombre et l'identité de leur représentant du conseil consultatif respectif.

Le conseil d'administration approuvera le mandat du conseil consultatif. Les termes de référence conseil consultatif peut être modifié de temps à autre par consentement mutuel des membres du conseil d'administration.

~~Le présent protocole d'accord prend fin le 20 juin 2021.~~

Contre-proposition de l'employeur

Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement continu commun du Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) à aborder les problèmes de santé

mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

En 2015, l'employeur et l'Alliance ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte). Les modalités de ce protocole d'entente ont été satisfaites.

L'employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé en 2017 le Centre d'expertise sur la santé mentale qui visait à orienter et à aider les organismes fédéraux à mettre en œuvre avec succès des mesures pour améliorer la santé mentale en milieu de travail en mettant en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise sur la santé mentale a été mis sur pied et continuera d'avoir :

- une présence centrale, régionale et virtuelle; et**
- un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;**
- un financement dédié et à long terme du Conseil du Trésor.**

Afin d'appuyer le Centre d'expertise sur la santé mentale, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance qui comprendra un conseil consultatif.

Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Les parties seront responsables de déterminer leurs représentants respectifs. Le conseil consultatif établira les termes de référence qui pourra être modifié par consentement mutuel.

Le présent protocole d'accord prend fin le 20 juin 2025.

Remarque : Les références à chaque convention collective seront adaptées en conséquence.

~~Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement continu commun du Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) à aborder les problèmes de santé mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).~~

~~En 2015, l'employeur et l'Alliance ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte).~~

~~L'employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé en 2017 le Centre d'expertise sur la santé mentale qui visait à orienter et à aider les organismes fédéraux à mettre en œuvre avec succès des mesures pour améliorer la santé mentale en milieu de travail en mettant en œuvre~~

~~la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise sur la santé mentale a été mis sur pied et continuera d'avoir :~~

- ~~• une présence centrale, régionale et virtuelle;~~
- ~~• un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;~~
- ~~• un financement dédié et à long terme du Conseil du Trésor.~~

~~Étant donné que les conditions du protocole d'entente précédent ont été respectées, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance pour appuyer le Centre d'expertise sur la santé mentale, qui comprendra un conseil d'administration et un conseil consultatif.~~

~~Le conseil d'administration sera composé de la dirigeante principale des ressources humaines du Canada et du président de l'Alliance. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil d'administration est chargé de déterminer le nombre et l'identité de leur représentant du conseil consultatif respectif.~~

~~Le conseil d'administration approuvera le mandat du conseil consultatif. Les termes de référence conseil consultatif peut être modifié de temps à autre par consentement mutuel des membres du conseil d'administration.~~

~~Le présent protocole d'accord prend fin le 20 juin 2021.~~

EB : appendice O

SV : appendice P

TC : appendice HH

Remarques

L'agent négociateur propose de renouveler le protocole d'entente sur la santé mentale dans son entièreté, mais de retirer la date d'expiration.

Pour sa part, l'employeur a initialement déposé une proposition pour supprimer le protocole d'entente, qui a expiré, et ce puisqu'il ne voyait pas de valeur ajoutée dans le renouvellement de l'appendice.

Le Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail (Pièce 31) a bénéficié d'un financement à long terme et de sources de financement supplémentaires pour appuyer les initiatives de santé mentale dans la fonction publique fédérale.

L'engagement à favoriser la santé mentale en milieu de travail est solide et durable, et les activités actuelles se poursuivraient même si le protocole d'entente n'existait pas.

Quoi qu'il en soit, pour aider les parties à faire avancer les négociations, l'employeur a déposé deux contrepropositions afin de tenir compte de préoccupations exprimées par l'agent négociateur.

Sans égard au mouvement fait par l'employeur au sujet de cet appendice, l'employeur soutient toujours que la structure de gouvernance actuelle doit être révisée. Le conseil d'administration complique l'administration et peut empêcher le centre de progresser, puisque l'approbation de la dirigeante principale des ressources humaines du Canada et du président de l'Alliance n'est pas toujours justifiée.

L'employeur demande que sa contreproposition soit incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice N – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde

Proposition du syndicat

Le présent protocole a pour objet de mettre en oeuvre l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde.

Par suite du travail réalisé par le Comité national mixte sur les services de garde (CNMSG), les parties aux présentes conviennent de créer un comité permanent syndical-patronal sur les services de garde. Sa mission consistera à poursuivre les travaux du CNMSG et à mettre toutes recommandations passées en oeuvre ainsi que toutes autres mesures issues de recherches et d'analyses plus approfondies qui auront été approuvées par les parties prenantes.

Le Comité permanent syndical-patronal sur les services de garde sera :

- codirigé par des représentantes et représentants du syndicat et de l'employeur
- doté d'un mandat qui évoluera en fonction des besoins des parties prenantes au sein de la fonction publique fédérale;
- responsable de tenir compte de l'équité et d'une approche intersectionnelle dans sa prise de décision;
- le bénéficiaire d'un financement à long terme du Conseil du Trésor pour financer ses responsabilités.

Le Comité permanent syndical-patronal sur les services de garde sera composé d'un nombre égal de représentantes et représentants du syndicat et de l'employeur.

Les responsabilités permanentes du Comité consisteront notamment, et sans s'y limiter, à :

- définir les critères régissant l'établissement de garderies en milieu de travail;
- trouver des occasions d'établir des garderies en milieu de travail (par ex., en établissant des partenariats avec la communauté), y compris celles que représenterait l'expansion d'un réseau de services de garde agréés à l'ensemble du pays;
- évaluer les besoins pour déterminer les emplacements prioritaires lorsqu'il a été décidé d'établir une garderie agréée en milieu de travail dans une région donnée;
- promouvoir une meilleure accessibilité aux services de garde pour les employés travaillant dans des milieux mal desservis ou travaillant par quarts ou selon des horaires atypiques;

- assurer la coordination avec les intervenants dont les politiques et les programmes ont une incidence sur les enjeux reliés aux services de gardes;
- mener des recherches sur les difficultés qu'expérimentent les parents qui travaillent dans la fonction publique à concilier travail et vie personnelle;
- élaborer une stratégie de communication pour informer le personnel, y compris les gestionnaires, sur les services de garde agréés offerts au sein de la fonction publique;

Modèle de financement des services de garde en milieu de travail

L'employeur doit, par le biais de consultations sérieuses avec le Comité permanent syndical-patronal sur les services de garde, élaborer un nouveau modèle de financement des services de garde en milieu de travail qui encourage la création de nouvelles garderies agréées et le soutien continu de celles déjà existantes au sein de la fonction publique. Il faudra également tenir compte des points suivants : possibilité de créer un programme financé de façon centralisée, guidé par des critères rigoureux et une évaluation des besoins pour l'établissement et le maintien de garderies agréées en milieu de travail.

Politique sur les garderies en milieu de travail du Conseil du Trésor

L'employeur doit, par le biais de consultations sérieuses avec le Comité syndical-patronal sur les services de garde, réviser la Politique sur les garderies en milieu de travail du Conseil du Trésor afin de mieux encourager et appuyer l'établissement et le maintien de services de garde de qualité supérieure avec des employés bien rémunérés. Les services de garde situés dans les immeubles fédéraux visés par la politique devraient être, abordables et titulaire d'un permis tout en tenant compte des éléments suivants :

- exploitées par des organismes sans but lucratif;
- dotées d'un personnel qui offre du soutien et des services dans les deux langues officielles dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail;
- accessibles aux parents et aux enfants ayant un handicap.

~~Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant la question des installations de services de garde d'enfants et l'accès de l'employé e à des renseignements sur les services de garde d'enfants.~~

~~À la suite de l'achèvement des travaux du comité national mixte sur les services de garde (CNMSG) et en s'appuyant sur son rapport, les parties conviennent de créer un groupe de travail mixte à durée limitée coprésidé par un représentant de l'AFPC et un représentant de l'employeur (Groupe de travail) afin d'explorer les questions concrètes reliées aux services de garde d'enfants à la fonction publique et de faciliter l'accès des employés à l'information sur la garde d'enfants, en fournissant des conseils et des~~

~~analyses à leur égard. Le Groupe de travail sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux.~~

~~Le Groupe de travail se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la signature de la convention collective.~~

~~Le Groupe de travail déterminera son plan de travail et les délais qui s'y rapportent.~~

~~Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2021.~~

Proposition de l'employeur

L'employeur propose de supprimer le protocole d'entente concernant les services de garde.

EB : appendice M

SV : appendice Q

TC : appendice II

Remarques

L'agent négociateur propose de remplacer le protocole d'entente actuel, dans sa totalité, à la suite des travaux accomplis par le comité national mixte sur les services de garde.

L'employeur, pour sa part, propose de supprimer le protocole d'entente, qui a expiré, puis qu'il ne voit pas de valeur ajoutée de renouveler l'appendice.

En vertu du protocole d'entente actuel, les parties ont accepté d'établir un groupe de travail mixte d'une durée limitée pour explorer la question des installations de services de garde d'enfants dans la fonction publique, y compris l'accès aux services de garde d'enfants.

L'employeur note que l'agent négociateur cherche à transformer plusieurs des recommandations en engagement, mais soutient que l'environnement des services de garde d'enfants a beaucoup évolué depuis 2018.

Dans le budget de 2021, le gouvernement fédéral a pris l'engagement financier d'établir un système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants conforme au cadre multilatéral d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (Pièce 32). Le gouvernement fédéral a signé des accords bilatéraux sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants (Pièce 33) avec toutes les provinces et tous les territoires, ce qui permettra aux fonctionnaires fédéraux de profiter des mesures mises en place.

De plus, la pandémie a sans conteste eu une incidence sur la nécessité des installations de services de garde d'enfants dans les bureaux du gouvernement. Le

retour sur le lieu de travail et l'avenir de ce dernier évoluent encore. Cependant, le milieu de travail a été profondément transformé et ressemblera moins à celui qui existait pendant la durée de la convention collective précédente. L'employeur s'attend à une réduction du nombre d'employés présents dans le lieu de travail à temps plein.

En raison de ces limites de compétence, des changements dans milieu de travail provoqués par la pandémie et des investissements majeurs et historiques du gouvernement à cet égard qui s'appliqueront à tous les Canadiens, la légitimité du rôle de l'employeur vis-à-vis des services de garde d'enfants sera nécessairement remise en question.

Par conséquent, l'employeur demande que sa proposition de supprimer cet appendice, qui a expiré, soit incluse dans le rapport de la Commission.

Nouvel appendice – Prime au bilinguisme et formation linguistique

Proposition du syndicat

DÉFINITIONS

Affectation spéciale (Special assignment) - désigne une affectation dont la durée excède habituellement un an (comme une affectation du CAP ou un détachement de longue durée) et pour laquelle il est d'habitude clairement entendu entre la direction et l'employé que ce dernier ne reprendra pas son poste antérieur au terme de l'affectation.

Affectation intérimaire (Acting assignment) - désigne un mécanisme de rémunération utilisé dans le cas des employés exerçant temporairement les fonctions d'un poste de niveau supérieur. Il y a affectation intérimaire lorsqu'un employé est tenu d'exercer une bonne partie des fonctions d'un tel poste au moins pendant la période donnant droit à la rémunération provisoire, la durée de cette période étant stipulée dans la convention collective pertinente ou les conditions d'emploi applicables.

Autre affectation (Other assignment) - désigne une situation où un employé est tenu d'exercer temporairement une bonne partie des fonctions d'un poste de même niveau salarial que le sien.

Avis écrit (Written notice) - désigne un avis écrit donné par un gestionnaire à un employé, l'informant d'un échec aux tests, de la réidentification linguistique de son poste ou du rehaussement du profil du poste.

Évaluation de langue seconde (ELS) (Second Language Evaluation (SLE)) - désigne un examen que la Commission de la fonction publique (ou les ministères, en son nom) administre et corrige, et qui sert à déterminer le niveau maximum de compétence en langue seconde du candidat, en situation de travail, dans chacune des trois habiletés suivantes : compréhension de l'écrit, expression écrite et interaction orale. Nota : En 1984, l'ELS a remplacé l'examen de connaissance de langue (ECL). L'ECL (ou l'évaluation spéciale) dont les résultats sont encore valides est reconnu aux fins de la présente directive de confirmation.

Poste bilingue (Bilingual position) - désigne un poste pour lequel il est clairement établi que le titulaire doit utiliser les deux langues officielles dans l'accomplissement de ses tâches. L'identification des postes bilingues s'effectue selon les critères établis par le Conseil du Trésor.

Prime au bilinguisme (Bilingualism bonus) - désigne une somme versée aux employés admissibles qui occupent des postes bilingues.

Profil linguistique (Linguistic profile) - désigne une représentation schématique des compétences en langue seconde requises dans chaque langue officielle pour occuper un poste bilingue. Pour chacune des trois habiletés linguistiques

(compréhension de l'écrit, expression écrite, et interaction orale), un niveau de compétence est identifié.

Admissibilité

1.1.1 Tout employé devient admissible à la prime au bilinguisme à compter de la date à laquelle son administrateur général atteste que les conditions suivantes sont remplies :

- (a) l'employé occupe un poste identifié bilingue; et**
- (b) les résultats obtenus par l'employé à l'Évaluation de langue seconde (ELS) confirment qu'il satisfait aux exigences linguistiques de son poste (ou dans le cas d'exigences professionnelles - cote « P », que l'employé satisfait à cette cote au moment de la dotation du poste).**

1.1.2 La prime au bilinguisme n'est pas payable :

- (a) aux personnes qui travaillent habituellement le tiers, ou moins du tiers du temps normal exigé d'une personne de même groupe et de même catégorie;**
- (b) aux personnes embauchées temporairement pour une période de trois mois ou moins; et**
- (c) aux personnes embauchées en vertu d'un marché de services professionnels ou personnels.**

1.2 Échecs – Responsabilités

1.2.1 Si les résultats de l'ELS d'un employé ne satisfont pas aux exigences linguistiques de son poste, le ministère l'aviserá par écrit qu'il cessera de toucher la prime deux mois après la date de l'avis écrit. L'avis écrit doit être envoyé dans les 10 jours ouvrables suivant la date de la décision. Des résultats de tests négatifs imposent les responsabilités suivantes aux gestionnaires et aux employés.

Ministères

1.2.2 Il incombe aux ministères ou aux organismes de revoir d'abord l'identification linguistique d'un poste en fonction des besoins réels et de la capacité bilingue de l'unité de travail.

1.2.3 Les ministères doivent réidentifier ce poste comme unilingue si les besoins peuvent être absorbés efficacement par l'unité de travail.

1.2.4 Si ce poste doit demeurer bilingue, il incombe aux ministères ou organismes de pourvoir aux services bilingues d'une autre façon.

Employés

1.2.5 Tout employé qui ne réussit pas à démontrer qu'il satisfait encore aux exigences linguistiques de son poste est autorisé à demeurer dans son poste.

1.2.6 Tout employé peut demander que les résultats de l'ELS soient revus conformément aux mécanismes administratifs de recours prévus par la Commission de la fonction publique.

1.2.7 Tout employé dont le poste demeure bilingue peut redevenir admissible à la prime et avoir accès à la formation linguistique aux frais de l'État selon les modalités décrites à l'article 1.10 de la directive.

1.3 Autres cas de prime

1.3.1 S'il y a rehaussement du profil linguistique d'un poste :

- (a) le versement de la prime continue si l'employé satisfait au nouveau profil du poste;**
- (b) le versement de la prime cesse deux mois après l'avis écrit, si l'employé ne satisfait pas au nouveau profil du poste;**
- (c) la formation linguistique peut être accordée conformément à la directive en vigueur.**

1.3.2 Tout employé doit être informé dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la décision de la direction :

- de rehausser le profil linguistique du poste bilingue qu'il occupe, s'il reçoit la prime au bilinguisme; ou**
- de réidentifier unilingue son poste jusque-là bilingue, s'il reçoit la prime au bilinguisme.**

1.3.3 Lorsqu'un poste bilingue est réidentifié unilingue, le versement de la prime cesse deux mois après la date à laquelle l'employé en est averti, ou deux mois après la modification elle-même, selon la dernière de ces deux dates.

1.4 Affectations

1.4.1 Tout employé qui touche la prime et qui est temporairement affecté à un autre poste bilingue continue de recevoir la prime, peu importe le profil linguistique du nouveau poste (ou des nouvelles fonctions). Par ailleurs, la prime cesse dans le cas d'une affectation intérimaire au groupe de la direction (EX) de la catégorie de la gestion à l'exception des niveaux EX assimilés.

1.4.2 Tout employé qui touche la prime et qui est temporairement affecté à un poste unilingue ne continue de recevoir la prime que si le traitement mensuel de base du nouveau poste est inférieur ou égal au traitement mensuel de base du poste d'attache, majoré de la prime.

1.4.3 À l'occasion d'une affectation spéciale, tout employé touche la prime s'il satisfait aux exigences linguistiques du poste bilingue ou des fonctions auxquels il est affecté.

1.4.4 Tout employé détaché auprès d'un organisme extérieur à la fonction publique fédérale dans le cadre du Programme Échanges Canada continue à toucher la prime au bilinguisme s'il la recevait immédiatement avant le début de l'affectation, et à condition qu'un cadre de l'organisme parrain confirme par écrit que la personne nommée est tenue d'utiliser les deux langues officielles de façon continue pendant son affectation.

1.4.5 Tout employé qui touche la prime et qui est tenu d'exercer temporairement la plus grande partie des fonctions d'un poste de même niveau salarial continue à toucher la prime, peu importe l'identification et le profil linguistique de ce poste.

1.5 Congé

1.5.1 Un employé en congé payé, autre qu'un congé d'études ou un congé sabbatique, a droit à la prime qui s'applique à son poste d'attache.

1.6 Employés nommés pour une période déterminée

1.6.1 Une personne nommée pour une période déterminée de plus de trois mois à un poste bilingue touche la prime au bilinguisme à compter de la date de sa nomination.

1.6.2 Une personne nommée pour une période de trois mois ou moins à un poste bilingue n'a pas droit à la prime.

1.6.3 Une personne nommée à un poste bilingue pour une période de trois mois ou moins, mais qui demeure plus longtemps dans un poste bilingue, touche la prime pour la période excédant trois mois.

1.6.4 Tout employé qui touche la prime et qui est nommé, sans interruption de service, à un autre poste bilingue pour une période déterminée continue à toucher la prime, quelle que soit la durée de son service dans ce poste de durée déterminée.

1.7 Sursalaire des ST

1.7.1 Le 15 octobre 1977, la directive du Conseil du Trésor relative au versement de 7 p. 100 du traitement du groupe secrétariat, sténographie et dactylographie, a été abrogée et ce sursalaire bloqué. Aussi longtemps qu'ils occuperont les mêmes postes bilingues du groupe ST, les employés de ce groupe qui touchaient le sursalaire de 7 p. 100 avant le 15 octobre 1977 pourront recevoir ce sursalaire ou la prime au bilinguisme, soit le plus élevé des deux montants, et ce à condition de remplir les critères d'admissibilité décrits à l'article 1.1 ci-dessus.

1.8 Paiement

1.8.1 La prime au bilinguisme consiste en un paiement annuel fixe de 800 \$ 1500 \$, réparti sur 12 mois et versé de la même façon que le traitement régulier.

1.8.2 Tout employé admissible touche la prime pour chaque mois au cours duquel il reçoit un traitement pour au moins dix (10) jours de travail dans un ou plusieurs postes auxquels la prime s'applique.

1.8.3 Tout employé à temps partiel qui travaille plus d'un tiers des heures régulières touche une prime calculée proportionnellement aux heures de travail normalement attendues de lui.

1.9 Incidences sur le traitement

1.9.1 La prime au bilinguisme n'est réputée faire partie du traitement de l'employé qu'aux fins suivantes :

- a) Loi sur la pension de la fonction publique
- b) Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
- c) Régime de pensions du Canada
- d) Régime des rentes du Québec
- e) Assurance-emploi
- f) Loi sur l'indemnisation des employés de l'État
- g) Loi sur l'indemnisation en cas d'accident d'aviation
- h) Loi sur les prestations supplémentaires de retraite
- i) Prestations supplémentaires de décès
- j) Assurance-invalidité de longue durée
- k) Régime d'assurance des cadres de gestion
- l) Régime d'assurance-maladie du Québec
- m) Impôt fédéral et impôt provincial sur le revenu.
- n) Régime québécois d'assurance parentale

1.9.2 La prime au bilinguisme n'est pas réputée faire partie du traitement de l'employé et ne sert pas à calculer ce à quoi l'employé a droit dans les cas suivants :

- a) mutation
- b) promotion
- c) calcul des heures supplémentaires
- d) indemnité de départ
- e) demande de rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire
- f) rétrogradation
- g) paiement des congés annuels non utilisés en cas de mise en disponibilité, de démission ou de retraite.

1.10 Rétablissement de la prime

1.10.1 Un employé ayant cessé de recevoir la prime au bilinguisme dont le poste demeure bilingue peut y redevenir admissible s'il en fait la demande. La formation

linguistique décrite au point 1.11.2 sera approuvée par l'employeur afin de soutenir l'engagement et les efforts de l'employé.

1.10.2 Les agents permutants du service extérieur et les autres employés, pendant leur affectation à l'étranger, sont exclus de ces mesures de rétablissement.

1.11 Modalités de rétablissement

1.11.1 Il appartient à l'employé de déterminer le meilleur moyen de récupérer ses connaissances de la langue seconde.

1.11.2 L'accès à la formation linguistique pendant les heures de travail sera permis jusqu'à un maximum de 200 heures pour un employé déjà formé aux frais de l'État à un même niveau. Ces heures de formation linguistique ne seront pas comptabilisées à l'égard de la durée maximale à laquelle l'employé a droit durant sa carrière. Par ailleurs, cette mesure spéciale ne pourra être utilisée qu'une seule fois pour le même profil linguistique au cours de la carrière d'un employé.

1.11.3 L'employé qui demeure dans le même poste devra prendre l'initiative d'utiliser en milieu de travail ses connaissances de la langue seconde et ne pourra se présenter à nouveau à l'ELS pour fins de prime qu'un an après avoir échoué aux tests.

1.11.4 Lorsqu'un employé réussit l'ELS selon le profil de son poste d'attache suite à une action autre qu'aux fins de la prime (par exemple, dotation), il verra la prime rétablie à la date confirmant qu'il satisfait aux exigences linguistiques de son poste d'attache.

1.12 Formation linguistique

1.12.1 En plus des modalités de rétablissement, une formation linguistique peut être envisagée pour :

- i. les employés nommés à un poste de durée indéterminée ou déterminée qui ne répondent pas aux exigences linguistiques de ce poste;
- ii. les employés occupant un poste unilingue qui a été réidentifié poste bilingue
- iii. les employés occupant un poste bilingue dont le profil linguistique a été rehaussé;
- iv. les employés identifiés comme ayant besoin d'acquérir des compétences en langue seconde, ou de les améliorer, à des fins de planification de la relève;
- v. les employés qui souhaitent acquérir des compétences en langue seconde ou les améliorer.

1.12.2 Un employé admissible en vertu de l'alinéa 1.12.1 peut faire une demande de formation linguistique. Les demandes de formation linguistique sont examinées au cas par cas et l'employeur doit faire part de sa décision à ce sujet dans un délai d'un (1) mois suivant le dépôt d'une telle demande. Dans tous les

cas, lorsqu'il examine une demande en vertu de l'alinéa 1.12.1, l'employeur doit tenir compte de la diversité et des possibilités de dotation pour les groupes désignés. L'employeur ne doit pas refuser une telle demande sans motif valable.

1.12.3 L'employé qui souhaite acquérir des compétences en langue seconde, ou les améliorer, doit démontrer qu'il peut atteindre le niveau de compétence requis.

1.13 Durée et calendrier de formation

1.13.1 La formation linguistique se déroule durant les heures normales de travail. L'employeur doit donc prendre les mesures appropriées pour faciliter l'accès des employés à cette formation.

1.13.2 Un employé doit suivre un certain nombre d'heures de formation pour atteindre le niveau de compétence linguistique visé. Le nombre d'heure pour atteindre le niveau visé sera déterminé en fonction de la politique de l'employeur sur la formation linguistique en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

1.13.3 Un employé peut demander une prolongation s'il a été démontré vers la fin de la période de formation qu'une telle prolongation lui permettrait d'atteindre le niveau de compétence visé.

1.13.4 Nonobstant l'alinéa 1.13.1, la formation linguistique à l'appui de l'alinéa 1.12.1(v) peut être suivie en tout ou en partie en dehors des heures normales de travail si l'employé y consent.

EB : appendice P

SV : appendice R

TC : appendice KK

Remarques

L'agent négociateur propose d'inclure un long nouvel appendice introduisant une prime au bilinguisme et une formation linguistique dans les conventions collectives.

L'employeur s'oppose à l'intégration d'une approche pangouvernementale dans les conventions collectives et à la création d'un cadre distinct dans celles-ci qui s'écarterait de celui qui existe déjà.

Prime au bilinguisme

En ce qui concerne la prime au bilinguisme proposée, l'agent négociateur a adhéré à la Directive sur la prime au bilinguisme du CNM et ses membres admissibles reçoivent présentement une prime au bilinguisme.

Selon l'alinéa 9.1.14 du Règlement du CNM (Pièce 34)), les agents négociateurs qui optent pour la consultation au sein du CNM s'engagent à s'abstenir de négocier dans les conventions collectives les points compris dans les directives du CNM. L'employeur soutient qu'il serait inacceptable d'inclure une prime au bilinguisme dans deux forums distinct et que cela irait à l'encontre de l'objectif de la consultation au sein du CNM.

Si l'agent négociateur souhaite inclure un libellé dans les conventions collectives sur des sujets abordés dans la consultation au sein du CNM ou recommander une hausse de la prime au bilinguisme, il doit se reporter aux règlements du CNM et faire appel aux mécanismes appropriés.

Formation linguistique

L'employeur soutient que la formation linguistique et la formation en général doit dépendre des besoins des ministères et de la réalité opérationnelle. Une approche universelle ne serait pas appropriée.

Plus précisément, depuis la publication du rapport Borbey-Mendelshohn (Pièce 35), l'employeur a travaillé avec les ministères pour déterminer comment améliorer la qualité de la formation linguistique et, par la même occasion, répondre aux besoins de la fonction publique diversifiée. L'agent négociateur n'a pas présenté d'argument pour démontrer l'existence d'un problème systémique qui justifierait de traiter de cette question dans les conventions collectives.

Par conséquent, l'employeur demande que les propositions de l'agent négociateur ne soient pas incluses dans le rapport de la Commission.

NOUVEL appendice – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail

Proposition du syndicat

Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement commun du Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) à aborder les problèmes de diversité et d'inclusion dans le milieu de travail.

En septembre 2016, un groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique a été créé pour examiner comment renforcer la diversité et l'inclusion au sein du gouvernement. Plus précisément, le groupe de travail a présenté des recommandations et un plan d'action pour soutenir la diversité et l'inclusion à long terme.

L'employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé le Centre sur la diversité et l'inclusion avec un mandat axé sur l'orientation et le soutien aux organisations fédérales afin qu'elles puissent élaborer avec succès des solutions visant à améliorer la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail. À cette fin, le Centre sur la diversité et l'inclusion aura :

- un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;
- à sa disposition des ressources humaines dévouées de façon continue au Centre ainsi qu'un financement à long terme du Conseil du Trésor.

Le conseil d'administration Centre sur la diversité et l'inclusion inclura dorénavant le président de l'Alliance ou son représentant. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil d'administration est chargé de déterminer le nombre et l'identité de leurs représentants respectifs du conseil consultatif.

Le conseil d'administration approuvera le mandat du conseil consultatif. Les termes de référence conseil consultatif peut être modifié de temps à autre par consentement mutuel des membres du conseil d'administration.

EB : à déterminer

SV : à déterminer

TC : à déterminer

Remarques

L'agent négociateur propose d'introduire un nouvel appendice sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail.

À la suite des travaux accomplis par le groupe de travail mixte mentionné dans la proposition de l'Agent négociateur, l'employeur a créé le Centre d'expertise sur la diversité et l'inclusion, qui se consacre à l'examen des obstacles à la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif. Afin de réaliser ce mandat, l'accent est mis sur l'élaboration de solutions pangouvernementales conjointement avec les collectivités qu'il entend desservir.

De plus, la consultation des multiples intervenants, dont les agents négociateurs, est requise. Le Centre d'expertise sur la diversité et l'inclusion consulte déjà de multiples intervenants, dont les agents négociateurs. L'Alliance est consultée par l'intermédiaire du Comité conjoint pour l'équité en matière d'emploi du CNM.

Cependant, la portée des travaux du Centre d'expertise sur la diversité et l'inclusion touche souvent à des questions stratégiques qui sortent du champ de compétence des agents négociateurs. Par exemple, les plus récentes modifications de la LEFP ont été financées dans le dernier budget par le Centre d'expertise sur la diversité et l'inclusion. Par conséquent, l'employeur soutient que les agents négociateurs participent déjà au forum approprié, à savoir le Comité conjoint pour l'équité en matière d'emploi du CNM.

L'employeur est donc en désaccord avec cette proposition de l'agent négociateur et demande qu'elle ne soit pas incluse dans le rapport de la Commission.

Articles divers – Simplification de la paye

Proposition de l'employeur

NOUVEL APPENDICE

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts pour identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

En considération de l'engagement commun des parties envers les efforts en cours, les parties conviennent, par accord mutuel, de réouvrir cette convention collective et ce, dans l'éventualité où une révision soit requise afin de supporter une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur les sujets comprenant, mais non limités, aux suivants :

- affectations intérimaires;
- encaissement des congés;
- révision du salaire en masse;
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuel;
- temps supplémentaires;
- cotisations syndicales.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou au moment de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première (1^{re}) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

Remarques

En juin 2021, l'employeur a déposé une proposition pour discuter de la simplification de la paye avec l'Alliance afin de favoriser le succès du projet de système de ressources humaines et de paye de prochaine génération (ProGen) et la stabilisation continue des systèmes des RH à la paye existants et de l'administration de la paye.

Depuis, les parties ont constitué un sous-comité mixte pour déterminer et discuter le libellé des conventions collectives qui représentent un obstacle à la simplification de la paye et pour trouver des occasions et des solutions de simplification.

Les parties se sont rencontrées régulièrement entre novembre 2021 et mai 2022 pour discuter d'une liste de sujets concernant la simplification de la paye. Bien que ces travaux aient été suspendus depuis, il a été convenu que des rencontres ponctuelles seraient prévues dès que l'employeur aurait plus de choses à discuter avec l'Agent négociateur.

Même si les parties ont un intérêt commun et ont démontré une détermination partagée à simplifier la paye, l'employeur ne veut pas que ces discussions ralentissent le processus de négociation. Par conséquent, pendant la médiation, il a soumis un libellé qui permettrait aux parties de poursuivre les discussions sur la simplification de l'administration des ressources humaines et de la paye, de parvenir rapidement à un règlement négocié et de réviser subséquemment les conventions collectives.

L'employeur demande donc que la Commission inclue sa proposition dans son rapport.

4.2 Propositions spécifiques au groupe PA

L'agent négociateur et l'employeur ont participé à la médiation pour le groupe des Services des programmes et d'administration (PA) du 4 au 7 octobre 2022, inclusivement. Comme il est indiqué dans la partie I, les parties ont réalisé des progrès modérés durant la médiation pour résoudre les questions non réglées.

- Les parties se sont entendus sur les points suivants (pièce 36) :
 - Articles divers – remplacement des références à « pause-repas » par « pause-repas non rémunérée »
 - Article 30 – Jours fériés payés
 - Article 43 – Congé de bénévolat
 - Article 53 – Congés payés ou non payés pour d'autres motifs (53.02 Congé personnel)
 - Article 61 – Indemnité de responsabilité correctionnelle
 - Article 64 – Employé-e-s à temps partiel
 - Appendice H – Protocole d'entente Protection salariale – Blocage des postes

- L'agent négociateur a retiré les demandes ci-dessous. Par conséquent, elles ne sont pas incluses dans le présent mémoire et l'employeur demande à la Commission de ne pas les inclure dans son rapport.
 - Article 30 – Jours fériés payés – 30.02 l) et 30.08 b) suppression de « et avec l'approbation de l'employeur »
 - Article 42 – Congé pour proches aidants – 42.XX et 42.YY
 - Article 64 – Employé-e-s à temps partiel – 64.XX

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

	Disposition ou appendice	Proposition de l'employeur	Proposition de l'agent négociateur
32.	Article 2 – Interprétation et définitions	X	
33.	Durée du travail – flexibilité accrue (article 25 : durée du travail et article 26 : principe de poste)	X	
34.	Article 27 – Primes de poste et de fin de semaine	X	X
35.	Article 28 – Heures supplémentaires		X
36.	Heures supplémentaires effectuées à distance (article 28 : heures supplémentaires, article 29 : disponibilité et article 30 : jours fériés payés)	X	

	Disposition ou appendice	Proposition de l'employeur	Proposition de l'agent négociateur
37.	Article 30 – Jours fériés payés		X
38.	Article 35 – Congé de maladie payé		X
39.	Nouvel article – Congé pour promouvoir la santé mentale des employés		X
40.	Article 44 – Congé payé pour obligations familiales		X
41.	Article 47 – Congé de deuil payé		X
42.	Article 59 – Employé-e-s des centres d'appels	X	X
43.	Article 61 – Indemnité de responsabilité correctionnelle		X
44.	Article 64 – Employés à temps partiel		X
45.	Nouvel article – Charge de travail des agents de libération conditionnelle		X
46.	Nouvel article – Prime de langue autochtone		X
47.	Nouvel article – Employés nommés pour une période déterminée		X
48.	Article 66 – Administration de la paye		X
49.	Appendice A-1 – Taux de rémunération annuels	X	
50.	Appendice A-2 – Notes sur la rémunération	X	
51.	Nouvelle indemnité – Gestionnaires de cas à Anciens Combattants Canada dans la classe WP		X
52.	Nouvelle indemnité – Tous les employés à l'extérieur du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans un environnement où ils peuvent devoir interagir en personne avec des détenus et des délinquants		X
53.	Appendice B – Protocole d'accord concernant le congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction	X	X
54.	Appendice G – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification	X	X
55.	Appendice I – Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'initiative de transformation de l'administration de la paye	X	X
56.	Appendice J – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) concernant le groupe Services des programmes et de l'administration – Indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération	X	X

	Disposition ou appendice	Proposition de l'employeur	Proposition de l'agent négociateur
57.	Appendice L – Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite)		X
58.	Appendice O – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant les Employés du groupe Administration des programmes (PM) travaillant comme agents des pêches		X
59.	Appendice P – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant les langues autochtones		X
60.	Appendice Q – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe de travail des programmes de bien-être social (WP) en tant qu'agent de libération conditionnelle et responsable des agents de libération conditionnelle		X
61.	Appendice R – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur les mécanismes de soutien pour les employés	X	X
62.	Nouvel appendice S – Revue de la structure des groupes professionnels		X

Article 2 : interprétation et définitions

Proposition de l'employeur

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

« **emploi continu** » (*continuous employment*)

s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi de l'employeur ~~à la date de la signature de la présente convention.~~

Remarques

L'employeur propose de modifier la définition d'« emploi continu » au paragraphe 2.01.

Le libellé actuel reflète le sens attribué à cette expression ou à la définition dans la Directive sur les conditions d'emploi de l'employeur à la date de la signature de la présente convention (pièce 37).

L'employeur propose de biffer « à la date de la signature de la présente convention » de sorte que la définition d'« emploi continu » soit toujours alignée sur la définition la plus récente dans la Directive sur les conditions d'emploi.

La modification du libellé proposée par l'employeur est cohérente avec la définition d'« emploi continu » dans de nombreuses autres conventions collectives dans l'administration publique centrale, dont celles des groupes EB et SV (pièce 38).

Le but de cette proposition est que tous les employés soient assujettis à la même version de la directive en tout temps, de manière à simplifier l'application de l'ensemble des conventions collectives. En outre, ce changement contribuerait à éviter les questions ou les éventuels problèmes d'interprétation.

L'employeur demande respectueusement à la Commission d'inclure sa proposition dans son rapport.

Durée du travail – flexibilité accrue

Article 25 – Durée du travail

Article 26 – Principe de poste

Proposition du syndicat
<p>25.05</p> <ul style="list-style-type: none"> a. L'employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas. b. L'Employeur doit prévoir une pause-repas non rémunérée d'au moins trente (30) minutes par journée de travail complète, normalement au milieu de la journée de travail. c. Sous réserve des nécessités du service, l'employée qui allaite peut demander que son horaire soit aménagé de manière qu'elle puisse prendre des pauses non rémunérées dont elle a besoin pour allaiter ou extraire le lait maternel. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. d. L'employeur doit prévoir au moins quinze (15) minutes par journée de travail complète pour permettre aux employé-e-s de lire les communications et les documents internes récents de la fonction publique qui sont pertinents à l'exercice de leurs fonctions.
<p>25.08 Horaire mobile</p> <p>Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 6 h 7 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable</p>
Proposition de l'employeur
<p>Article 25 - Durée du travail</p> <p>Dispositions exclues</p> <p>Les paragraphes 25.13 à 25.23 inclusivement, en rapport avec le travail par poste, ne s'appliquent pas aux employé-e-s classifiés IS. Dans le cas des employé-e-s classifiés WP, ces les paragraphes 25.13 à 25.23 inclusivement, en rapport avec le travail par poste, s'appliquent seulement aux employé-e-s du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée ainsi que ceux ou celles qui offrent de la thérapie comportementale dialectique.</p> <p>(...)</p>
<p>Généralités</p> <p>(...)</p>

Travail de jour

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09, 25.10 et 25.11 :

- a. la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement;
et
- b. la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas **non rémunérée**, et se situe entre **7 6** h et 18 h-;
et
- c. **sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit choisir et de demander des heures de début et de fin mobiles allant de 6 h à 18 h. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Les heures peuvent être non-consécutives. 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.**

25.07 Les employé-e-s sont informés par écrit de leur horaire de travail, ainsi que des changements qui y sont apportés.

25.08 Horaire mobile

~~Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.~~

(Renommer en conséquence)

25.09 Horaire variable

- a. Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, ~~l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'employeur y consent,~~ **sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'approbation de l'employé,** répartir sa semaine de travail **les heures de travail peuvent être réparties conformément au paragraphe 25.26,** ~~autrement que sur une période de cinq (5) jours~~ à condition que, au cours d'une période ~~de quatorze (14), vingt et un (21) ou~~ **d'au plus** vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.
- b. Au cours de chaque période ~~de quatorze (14), vingt et un (21) ou~~ **d'au plus** vingt-huit (28) jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.
- c. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.24 à 25.27.

25.10 Horaires d'été et d'hiver

L'employeur peut faire varier les heures de travail hebdomadaires et journalières à la suite de consultations avec l'Alliance de façon à permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver, à condition que le nombre total annuel des heures demeure inchangé.

25.11

- a. Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b. Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, **sauf dans les cas d'urgence**.
- c. Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.
- d. Les parties conviennent que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas des employé-e-s dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

25.12

- a. L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de **7 6 h** et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins **sept (7) jours quatre (4) jours** avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1er) jour de travail ou le premier (1er) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28 : heures supplémentaires.

b. Prime d'heures tardives

L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant **7 6 h** et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

Travail par poste

25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a. sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
- b. travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas **non rémunérée** d'une demi-heure (1/2);
- c. bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d. bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

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

- a. d'éviter que le poste d'un employé-e commence moins de seize (16) heures après la fin de son poste précédent;
et
- b. d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

25.15 La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'administration des horaires des postes sont la responsabilité de l'employeur.

25.16 L'employeur établit un horaire général des postes portant sur une période de cinquante-six (56) jours et l'affiche quinze (15) jours à l'avance; cet horaire doit répondre aux besoins normaux du lieu de travail.

25.17 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.22 et 25.23, l'horaire normal des postes est le suivant :

- a. de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;
ou
- b. de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.

Pour plus de précision, nonobstant l'horaire normal des postes ci-dessus, l'employeur continue d'avoir le droit d'établir des horaires de travail par poste conformément au paragraphe 25.13.

Disposition de dérogation

Pour les employé-e-s du Service correctionnel du Canada classifiés WP qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée, les postes ne doivent pas débiter avant 7 h ni se terminer après 23 h.

25.18 La pause-repas **non rémunérée** se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas **non rémunérées** peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employé-e-s de prendre leurs pauses-repas **non rémunérées** à des heures qui leur conviennent.

25.19

- a. Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
 - i. le jour où il a commencé si la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
ou
 - ii. le jour où il s'est terminé si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.
- b. En conséquence, le premier (1er) jour de repos est réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé-e a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième (2e) jour de repos commence juste après minuit le premier (1er) jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

25.20

- a. L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins **sept (7) jours quatre (4) jours** portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1er) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28 : heures supplémentaires.
- b. L'employeur fera tout effort raisonnable pour faire en sorte que l'employé-e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'employeur.

20.21 Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'employeur peut :

- a. autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes si cela ne fait pas augmenter les frais de l'employeur;
et
- b. nonobstant les dispositions de l'alinéa 25.13d), autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes contre des jours de repos si cela ne fait pas augmenter les frais de l'employeur.

25.22

- a. Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus aux paragraphes 25.13 ou 25.17, l'employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b. Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués aux paragraphes 25.13 ou 25.17, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- c. Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.

25.23 Aménagements d'horaires de postes variables

- a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.22 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.17. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b. Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur **à titre d'information**.
- c. Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.
- d. Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'employeur.
- e. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.24 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.23 sont stipulées aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

25.25 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

25.26

- a. Les heures de travail ~~d'une journée quelconque~~ figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.24 peuvent:
- i. être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures **par jour**;
 - ii. **précéder ou dépasser 6 h et 18 h**;
 - iii. **varier de cinq (5) jours par semaine**;
 - iv. **varier du lundi au vendredi chaque semaine (c.-a.-d. être le samedi et/ou le dimanche); et**
 - v. ~~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 être non-~~ consécutives.

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

- b. L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
- i. La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
 - ii. La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.
 - iii. ~~La durée maximale des horaires des agents au service de l'Agence canadienne du pari mutuel est d'un (1) an.~~
- c. Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

Pour plus de **précision certitude**, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

a. Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)

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

b. Nombre minimum d'heures entre les postes

L'alinéa 25.14a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas.

c. Prime d'heures tardives (alinéa 25.12 b))

La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux employés qui travaillent selon un horaire variable.

d. ~~e.~~ Échange de postes (paragraphe 25.21)

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

e. ~~d.~~ Heures supplémentaires (~~paragraphe 28.05 et 28.06~~)

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

- i.** 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.** **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.**

f. ~~e.~~ Jours fériés payés (paragraphe 30.08)

- i.** Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii.** L'employé-e qui travaille un jour férié 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.

g. ~~f.~~ Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 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.

h. ~~g~~ Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 66.07a) est convertie en heures.

i. ~~h~~ Congé

- i. Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. Pour chaque jour de congé utilisé, il faut déduire des crédits de congé, le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé-e ce jour-là

j. Prime de poste et prime de fin de semaine (article 27)

Les primes de poste et de fin de semaine ne s'appliquent qu'aux employés qui travaillent par poste. Pour plus de précision, les employés qui travaillent de jour et selon un horaire variable conformément au paragraphe 25.09 ne sont pas considérés comme des travailleurs par poste.

Article 26 Principe de poste

26.01

- a. Lorsqu'un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures de travail prévues à l'horaire un jour où l'employé-e serait admissible à la prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre **7 6** h et 18 h à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail prévue à l'horaire.

(...)

Remarques

Propositions de l'agent négociateur :

Temps réservé pour la lecture [nouvel alinéa 25.05d)]

L'agent négociateur cherche à élargir la portée du paragraphe 25.05 en y ajoutant un alinéa qui prévoirait au moins quinze (15) minutes dédiées, par journée de travail complète, pour permettre aux employé-e-s de lire les communications et les documents

internes récents de la fonction publique qui sont pertinents à l'exercice de leurs fonctions.

Le coût de cette période de lecture de 15 minutes par jour est estimé à 1 million de dollars ou 0,01 % de la base salariale du groupe PA.

L'employeur soutient que l'agent négociateur n'a pas fourni la preuve d'un problème généralisé pour appuyer cette demande et que, par conséquent, il ne voit pas le besoin d'introduire une telle disposition dans la convention collective. L'employeur est d'avis que les employés bénéficient présentement d'un temps de lecture suffisant et que s'il existait un problème, l'agent négociateur devrait en parler directement au ministère ou à l'organisme. Se tenir au courant des communications de la fonction publique et des ministères fait partie des responsabilités quotidiennes des employés; on s'attend à ce que les employés les lisent et ils disposent présentement de suffisamment de temps pendant leurs heures de travail pour le faire.

Pour ces raisons, l'employeur n'est pas d'accord avec cette proposition de l'agent négociateur et demande à la Commission de ne pas l'inclure dans son rapport.

Horaire mobile (paragraphe 25.08)

L'agent négociateur propose de fixer l'heure de début à 6 h en ce qui concerne les dispositions sur l'horaire mobile.

L'employeur a inclus cette demande dans son offre globale déposée le 28 avril 2022, au nouvel alinéa 25.06 c) et, par conséquent, est ouvert à ce changement **dans le contexte d'un règlement négocié.**

Propositions de l'employeur :

Durée du travail – flexibilité accrue

L'une des principales priorités de l'employeur dans la ronde de négociation collective de 2021 est d'accroître la flexibilité des dispositions sur les heures de travail. Alors que nous passons à un monde post-pandémie, l'employeur compte accroître la flexibilité dans la convention collective en ce qui concerne les heures de travail, lorsque les exigences opérationnelles le permettent.

L'employeur propose d'apporter ces changements après avoir été inondé de commentaires à ce propos par les employés et les gestionnaires des ministères de l'APC. Pendant la pandémie, les employés souhaitent (et continuent de souhaiter) bénéficier de plus de flexibilité dans leurs heures de travail pour concilier leurs obligations professionnelles et personnelles. Les employés veulent pouvoir demander

de compléter leurs heures de travail d'une façon qui n'est pas possible en ce moment selon les dispositions actuelles (p. ex., heures non consécutives dans une journée donnée, heures en dehors de la plage fixe ou de la semaine de travail normale du lundi au vendredi).

Cependant, il est devenu évident que les dispositions sur les heures de travail dans la convention collective du groupe empêchaient de considérer ces demandes.

Moderniser les dispositions sur les heures de travail conformément aux propositions de l'employeur aiderait le gouvernement du Canada à demeurer un employeur de choix puisqu'il offrirait à son effectif une flexibilité qui tiendrait compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, des obligations familiales et de la capacité d'adaptation aux événements mondiaux (pandémie, événements climatiques, etc.), en plus d'appuyer l'amélioration continue du service fourni à la population canadienne.

Les diverses propositions de l'employeur en lien avec l'amélioration de la flexibilité des heures de travail sont divisées en thèmes et détaillées ci-dessous.

Dispositions exclues – Classification IS (article 25 : durée du travail)

L'employeur propose de retirer l'exclusion au travail par poste pour le sous-groupe Services d'information (IS). Il s'agit également d'une priorité clé de l'employeur dans la ronde de négociation collective en cours.

L'employeur souhaite pouvoir introduire des horaires de travail par poste pour les employés du sous-groupe IS, comme il lui est possible de le faire pour les autres sous-groupes de l'unité de négociation PA. Cela permettrait ce qui suit :

- un environnement plus flexible permettant aux gestionnaires d'organiser le travail de manière à répondre aux périodes de pointes de même qu'aux besoins et aux attentes de la population canadienne, tout en étant gérable pour les employés;
- un système plus équitable permettant aux gestionnaires d'attribuer le travail d'une manière qui est juste pour tous les employés, en ce sens que certains employés doivent travailler plus d'heures supplémentaires que d'autres;
- un environnement de travail plus prévisible qui favorise un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle;
- un besoin réduit d'attribuer des heures supplémentaires aux employés, contribuant ainsi à la préservation de leur santé mentale.

L'exemption relative au travail par poste applicable au groupe IS date d'avant 1999 et est contraignante dans le contexte opérationnel d'aujourd'hui. Le monde a radicalement changé depuis l'adoption de cette exemption il y a plus de 20 ans. L'environnement

médiatique 24/7 est dynamique et continue d'évoluer, tant du côté de la télévision qu'en ligne. Les besoins en produits de communication n'entrent plus dans une journée traditionnelle de « 9 à 5 ». L'exigence de répondre instantanément, et les attentes du public à cet égard, ont transformé le paysage des communications, et les dispositions de la convention collective doivent être modernisées pour soutenir les exigences opérationnelles.

L'élimination de la restriction sur le travail par poste pour le sous-groupe IS permettra à l'employeur de planifier du travail par poste pour certains postes lorsque nécessaire. L'intention n'est pas d'organiser le travail par poste pour tous les postes du sous-groupe IS. Comme c'est le cas pour d'autres sous-groupes du groupe PA, du travail par poste serait assigné en fonction des besoins opérationnels.

À l'heure actuelle, les ministères dépendent énormément sur les heures supplémentaires des employés du sous-groupe IS pour faire face aux urgences qui exigent une couverture 24/7 telles que la pandémie mondiale de COVID-19, le convoi de camionneurs sur la Colline du Parlement ou la guerre en Ukraine. Lors de ces types d'événements nationaux et internationaux, il faut produire plus de communications urgentes dans les plus brefs délais possibles, à toutes heures du jour, y compris tard en soirée et la fin de semaine. Ces événements sont d'une durée variable et peuvent se prolonger des semaines, voire des mois. Les Canadiens s'attendent à ce que le gouvernement les tienne informés d'une manière opportune et régulière.

Cette attente a une grande incidence sur les effectifs, qui doivent travailler de longues heures supplémentaires le soir et la fin de semaine afin de maintenir une couverture suffisante pour assurer la préparation opérationnelle. Comme le travail par poste ne leur est pas possible, les employés du sous-groupe IS doivent fréquemment faire des heures supplémentaires le soir après avoir travaillé une journée complète ou la fin de semaine après avoir travaillé une semaine complète afin de répondre aux besoins de la population canadienne. Cela met beaucoup de pression sur les employés, et il devient difficile de les retenir dans la communauté des communications.

Il est essentiel pour l'employeur d'avoir des ressources qui travaillent par poste et qui sont facilement accessibles pour répondre aux divers besoins en produits de communication, plutôt que de compter sur les heures supplémentaires. En outre, certains ministères dépensent des centaines de milliers de dollars chaque année en heures supplémentaires dans le sous-groupe IS.

Ces dépenses en heures supplémentaires correspondent à des milliers d'heures supplémentaires travaillées – des heures passées loin de la famille, des amis, de l'école, etc. qui finissent par épuiser les employés et nuire à leur santé mentale et à celle de leur famille.

Pauses-repas non rémunérées (divers articles)

Les parties sont parvenues à une entente sur cette proposition pendant la séance de médiation du 4 au 7 octobre 2022. Il n'est donc pas nécessaire que la Commission l'inclue dans son rapport.

Horaire mobile (paragraphe 25.08)

À l'heure actuelle, les employés peuvent demander d'organiser leurs heures de travail quotidiennes de la façon qui convient le mieux à leurs besoins et à leurs préférences personnels; toutefois, ils ne peuvent travailler qu'entre le lundi et le vendredi, et leurs heures doivent cadrer dans la période de 7 h à 18 h.

L'employeur propose de déplacer le libellé du paragraphe 25.08 pour l'intégrer dans les dispositions sur le travail de jour en tant que nouvel alinéa 25.06 c). L'utilisation d'« horaire mobile » comme titre crée de la confusion avec le terme « horaire variable » (paragraphe 25.09 de la convention). Les changements proposés par l'employeur clarifieraient la disposition et réduirait la probabilité de confusion entre les termes « horaire mobile » et « horaire variable ».

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

Il convient de noter que la flexibilité fournie à l'alinéa 25.06 c) diffère des dispositions sur l'horaire de travail variable qui permettent aux employés de demander des changements à leur horaire de travail, c'est-à-dire plus que simplement changer leurs heures de travail chaque jour. Les changements proposés aux dispositions relatives à l'horaire variable sont expliqués ci-dessous.

Horaire variable (25.09)

L'employeur a une proposition à l'alinéa 25.09 a) qui vise à permettre aux employés de demander des heures variables conformément au paragraphe 25.26 plutôt que de simplement leur offrir la possibilité de « répartir leur semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours » (*remarque : l'horaire variable est aussi couramment appelé « horaire comprimé »*).

L'employeur a proposé plusieurs changements au paragraphe 25.26 qui visent à fournir différentes options aux employés qui voudraient demander des changements à leur horaire de travail. Ces options sont expliquées ci-dessous.

Il est à noter que la proposition initiale de l'employeur à l'alinéa 25.09 a) comprenait une disposition qui lui aurait permis de demander qu'un employé travaille selon un horaire variable sur une base volontaire (avec l'accord de l'employé). Afin de faire avancer les négociations et en réponse aux commentaires reçus de l'agent négociateur, l'employeur retire cette partie de sa proposition.

Toujours aux alinéas 25.09 a) et b), l'employeur propose une harmonisation avec la convention collective du groupe TC et ainsi permettre que les horaires de travail variables soient répartis sur une période maximale de 28 jours, au lieu d'être limités à des périodes de 14, 21 ou 28 jours. Cela vise encore une fois à améliorer les flexibilités pour établir un horaire de travail variable/comprimé comme le jugent approprié l'employé et le gestionnaire.

25.11

Toujours pour apporter plus de flexibilité dans la convention, l'employeur propose un changement mineur à l'alinéa 25.11 b) qui lui permettrait, en cas d'urgence, de modifier les heures de travail d'un employé de jour pour que cette personne commence avant 6 h ou termine après 21 h, ou de modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou la journée de travail de 7,5 heures consécutives.

Préavis de modification des heures de travail / Préavis de changement de quart (25.12 et 25.20)

L'employeur propose de modifier la période préavis pour les changements d'heures ou de quart de travail. Le préavis actuel de sept jours est trop long sur le plan opérationnel et prive la gestion de la souplesse nécessaire pour gérer son personnel.

La période de préavis plus courte est aussi avantageuse pour les employés, car elle laisse plus de marge pour répondre aux demandes avec un court préavis, par exemple les demandes de congé.

Il convient de noter que les propositions aux alinéas 25.12 a) et b) visent aussi à harmoniser les dispositions sur la période préavis et la prime d'heures tardives pour tenir compte du changement proposé dans les heures de travail de base des employés de jour (pour débiter à 6 h) pour garantir qu'aucune dépense additionnelle n'est engagée.

Horaire normal des postes (25.17) et consultation de l'agent négociateur (25.22)

L'employeur propose d'ajouter un libellé aux paragraphes 25.17 et 25.22 pour modifier les dispositions sur la consultation concernant les changements dans les horaires de postes de sorte que l'obligation de consulter ne s'applique que lorsque l'employeur propose un horaire de poste qui ne cadre pas avec les dispositions générales sur le travail par poste (25.13) ou les dispositions sur l'horaire normal des postes (25.17).

À l'heure actuelle, selon le paragraphe 25.22, l'employeur est tenu de consulter l'agent négociateur « si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.17 » (horaire normal des postes). En termes simples, cela signifie que l'employeur ne peut pas modifier les horaires des postes en conformité avec le paragraphe 25.13 sans d'abord consulter l'agent négociateur.

La proposition de l'employeur, à savoir d'être en mesure de modifier les horaires des postes en conformité avec la disposition générale sur le travail par poste (25.13), serait alignée sur les dispositions actuelles de la convention du groupe PA pour les employés de jour, qui permettent à l'employeur de modifier les heures de travail en vertu des dispositions générales sur le travail de jour (25.06) sans devoir consulter l'agent négociateur.

L'incidence de l'obligation de consulter l'agent négociateur sur la mise en application des horaires des postes a considérablement limité la capacité de l'employeur d'adapter rapidement ses activités, ce qui a eu des répercussions sur le service à la population canadienne et, pendant la pandémie de COVID-19, l'introduction d'horaires efficaces pour donner suite aux diverses recommandations en matière de santé publique.

En gardant à l'esprit sa priorité, dans cette ronde de négociation, d'apporter plus de flexibilité aux dispositions sur les heures de travail, l'employeur soutient que si les postes sont modifiés en conformité avec le paragraphe 25.13, qui contient des dispositions mutuellement acceptées par les parties, il ne devrait pas être tenu de consulter l'agent négociateur. Cela dit, il reconnaît l'exigence établie au paragraphe 25.23 de consulter l'agent négociateur pour « établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.17 ».

Aménagements d'horaires de postes variables (25.23)

L'employeur a déposé une proposition pour clarifier le libellé à l'alinéa 25.23 b) afin d'indiquer que lorsqu'une entente mutuelle acceptable est conclue avec l'agent négociateur au niveau local, elle est soumise à l'administration centrale de l'employeur et de l'AFPC à titre informatif seulement.

L'employeur est d'avis que l'alinéa 25.23 b) est clair. Les ententes sur les aménagements d'horaires de postes variables sont conclues au niveau local. Cet alinéa ne dit rien sur l'obligation de parvenir à une entente à un autre niveau, et si les parties avaient envisagé cette possibilité, elles l'auraient précisé dans la convention.

L'employeur propose cette clarification après avoir vécu des situations où l'administration centrale de l'AFPC a insisté pour être consultée sur des aménagements d'horaires de postes variables et pour que son approbation soit demandée même si une entente avait été conclue au niveau local ou avant qu'une entente soit conclue. Comme il a été mentionné précédemment, l'employeur soutient que les demandes de l'administration centrale de l'AFPC ne sont pas conformes aux dispositions de la convention collective et, dans certains cas, ont grandement retardé la mise en application des aménagements d'horaires de postes variables.

Si la position de l'AFPC était exacte, un employé qui demande un horaire variable devrait s'adresser à l'administration centrale de l'AFPC pour le faire approuver, passant par-dessus la composante ministérielle, la section locale et la gestion; ce serait absurde et non conforme à l'intention initiale de la disposition.

Si la position de l'AFPC était exacte, un employé unique qui demande un horaire de poste variable devrait s'adresser à l'administration centrale de l'AFPC pour le faire approuver, usurpant ainsi l'élément ministériel, la section locale et la gestion. Non seulement ceci ne serait pas conforme à l'intention originale de la disposition, mais cela créerait un fardeau indu pour l'employeur et causerait des retards inutiles importants. Cela serait également vrai pour un employé qui a besoin d'un accommodement temporaire à l'horaire de poste approuvé en vertu de 25.17. De telles situations devraient être gérées entre l'employé et la direction locale et ne devraient pas nécessiter l'approbation de l'administration centrale de l'AFPC.

Options supplémentaires pour les horaires variables (25.26)

Afin de permettre une flexibilité maximale et de contribuer à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des employés, l'employeur propose d'apporter plusieurs changements à l'alinéa 25.26 a) dans le but d'accroître les options d'horaires de travail possibles qu'un employé pourrait demander.

Les dispositions actuelles concernant les heures variables permettent aux employés de demander à ce que leurs heures de travail soient établies de façon à leur permettre d'allonger leurs journées de travail (en respectant les heures de base et les heures de travail consécutives) dans le but de gagner une journée sans travail à toutes les deux, trois ou quatre semaines.

Conformément à la proposition de l'employeur, les employés pourraient demander de travailler des heures non consécutives, et/ou en dehors des heures de base ou de répartir leur semaine de travail sur moins ou plus que cinq jours, incluant le samedi ou le dimanche, à condition que cela n'entraîne pas de coût supplémentaire pour l'employeur (p. ex., pas d'heures supplémentaires, de primes d'heures tardives ou de primes de poste/de fin de semaine) et que l'employeur conserve le pouvoir d'approuver ces demandes en tenant compte des exigences opérationnelles.

Durée maximale de l'horaire variable [25.26b)iii)]

Le sous-alinéa 25.26 b) iii) comprend une restriction qui limite à un (1) an la durée maximale de l'horaire variable pour les agents qui travaillent à l'Agence canadienne du pari mutuel à Agriculture Canada.

L'employeur cherche à éliminer cette ancienne disposition parce ce qu'elle n'est plus pertinente. Le ministère a confirmé que les dispositions relatives à l'horaire variable standard aux alinéas 25.26 b) i) et ii) sont suffisants.

Champ d'application particulier concernant les heures de travail variables (25.27)

La proposition de l'employeur concernant le paragraphe 25.27 a pour but de préciser que les nouvelles dispositions élargies concernant l'horaire variable ne doivent pas entraîner de coûts additionnels pour l'employeur.

Prime d'heures tardives [nouvel alinéa 25.27c)]

L'employeur propose d'ajouter un libellé pour préciser que si les employés demandent un horaire variable, la prime d'heures tardives ne s'applique pas. Cette clarification est importante en raison de la flexibilité supplémentaire proposée et de la probabilité que plus d'employés demandent un horaire variable.

Taux des heures supplémentaires pour les employés qui ont un horaire variable [nouveaux sous-alinéas 25.27 e) i) et ii)]

La proposition de l'employeur concernant les nouveaux sous-alinéas 25.27 e) i) et ii) vise à retirer le taux unique des heures supplémentaires de 1,75 pour les employés qui ont un horaire variable et à revenir à une rémunération régie par les dispositions actuelles de la convention collective relatives aux heures supplémentaires.

L'employeur estime qu'à l'époque où cette disposition a été négociée dans la convention collective du groupe PA, il y a plus de 20 ans, on croyait qu'avec l'introduction des dispositions relatives à l'horaire variable, il y aurait une augmentation des heures supplémentaires travaillées le deuxième jour de repos et les suivants (qui

sont payés au taux double). Par conséquent, il a été décidé d'introduire le taux de 1,75 dans le but de limiter les coûts supplémentaires pour l'employeur.

À la suite d'une enquête approfondie dans le contexte de l'amélioration de la flexibilité des heures de travail, l'employeur a déterminé qu'il a été plus coûteux de rémunérer les employés ayant un horaire variable à un taux de 1,75 pendant les heures supplémentaires que de payer les taux prescrits par la convention collective. Le principe de ne pas entraîner de coûts supplémentaires, énoncé au paragraphe 25.25, n'est donc pas respecté.

Avec la flexibilité supplémentaire envisagée dans la proposition de l'employeur d'élargir le champ d'application de l'horaire variable, il est probable qu'un plus grand nombre d'employés demanderont d'avoir un tel horaire et, par conséquent, seront assujettis au taux des heures supplémentaires de 1,75 (ce qui ferait considérablement augmenter le coût associé à l'autorisation des horaires variables). Cela ne serait pas viable pour l'employeur et irait à l'encontre de l'un des principes sous-jacents de l'amélioration des flexibilités pour les heures de travail qui est de ne pas entraîner de coût supplémentaire pour l'employeur.

Il convient de souligner que la majorité des unités de négociation de l'APC qui incluent des dispositions concernant les horaires variables sont assujetties aux dispositions régulières de la convention collective pour les heures supplémentaires (c.-à-d. taux de 1,5/2,0) lorsque les employés travaillent selon un horaire variable. Ceci inclut la convention collective EB de l'AFPC.

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

Article 26 – Principe de poste

Comme changement corrélatif découlant de sa proposition visant l'amélioration de la flexibilité des heures de travail à l'article 25, l'employeur propose de modifier les heures de travail des employés qui doivent assister à certaines procédures dans certaines circonstances de sorte pour débiter à 6 h plutôt qu'à 7 h.

Conclusion

Pour les raisons expliquées ci-dessus, l'employeur demande respectueusement que la Commission inclue dans son rapport ses propositions concernant les articles 25 et 26.

Article 27 – Primes de poste et de fin de semaine

Proposition du syndicat
<p>27.01 Prime de poste</p> <p>L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars et cinquante (2,50 00 \$) 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.</p>
<p>27.02 Prime de fin de semaine</p> <p>a. L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars et cinquante (2,50 00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.</p> <p>b. Dans le cas des employé-e-s travaillant à une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.</p>
Proposition de l'employeur
<p>27.02 Prime de fin de semaine</p> <p>a. L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures normales de travail prévues à son horaire, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.</p> <p>b. Dans le cas des employé-e-s travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.</p>

Remarques

Augmentation des primes de poste et de fin de semaine

L'agent négociateur propose d'augmenter les primes de poste et de fin de semaine de deux dollars (2,00 \$) à deux dollars et cinquante sous (2,50 \$) l'heure. Le coût de cette augmentation s'élèverait à plus de 712 000 \$ par année pour le groupe PA, ou 0,01 % de la base salariale.

L'agent négociateur n'a pas fourni de justification ou d'arguments suffisants pour appuyer cette demande. Un examen des primes de poste et de fin de semaine présentement incluses dans les conventions collectives de l'APC a révélé qu'elles sont alignées sur les avantages qui s'appliquent actuellement à la majorité des employés du gouvernement fédéral. À de très rares exceptions près (soit le groupe Services de

l'exploitation (SV) et les trois sous-groupes du groupe Réparation des navires (SR)), les primes de poste et de fin de semaine sont fixées à 2,00 \$ l'heure, et dans le cas du groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB), elles sont plafonnées à 1,50 \$ l'heure.

L'employeur soutient que le groupe PA n'est pas à la traîne du marché en ce qui concerne ces primes. Le montant actuel des primes est conforme avec la vaste majorité des conventions collectives dans l'APC et constitue un dédommagement raisonnable pour la perturbation causée par le travail par poste et par l'obligation de travailler régulièrement la fin de semaine.

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

Prime de fin de semaine applicable aux heures normales de travail seulement

La proposition de l'employeur concernant l'alinéa 27.02 a) vise à limiter le paiement de la prime de fin de semaine aux heures normales de travail seulement, cessant ainsi une situation de double rémunération et corrigeant une iniquité salariale de longue date entre les travailleurs de jour et les travailleurs par poste.

Les employés qui travaillent par poste reçoivent une prime de fin de semaine comme dédommagement pour la perturbation causée par l'obligation de travailler régulièrement la fin de semaine. Ce principe est appuyé par la jurisprudence, notamment dans [Turner c. Conseil du Trésor, 2005 CRTFP 162](#) (pièce 39) :

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

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

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

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

heures supplémentaires pendant une fin de semaine, seule la rémunération pour les heures supplémentaires devrait s'appliquer, et non pas la prime de fin de semaine.

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

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

Article 28 – Heures supplémentaires

Proposition du syndicat

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.03 (a) :

- a. L'employé-e est rémunéré au **tarif double (2)** ~~tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de~~ le travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail ~~et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.~~

Disposition additionnelle (WP)

- i. Dans un cas d'urgence, tel que déterminé par l'employeur, lorsqu'un employé-e classifié WP est tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, il ou elle doit être rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures de travail continues effectuées en sus de vingt-quatre (24) heures.

Des modifications corrélatives devront être apportées à la convention collective suivant l'adoption de cette proposition.

(To note: the above-noted administrative change was agreed to and signed off by the parties during the course of negotiations)

28.08 Rémunération en espèces ou congé payé

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération **ou sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées à une compensation** au moyen d'une période équivalente de congé payé, **au choix de l'employé-e.**
- b. L'employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.
- c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur.
- d. Le congé compensateur 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 calculé selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédent.
- e. À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé

selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

Des modifications corrélatives seront apportées à la convention collective suivant l'adoption de cette proposition.

Remarques

Rémunération de toutes les heures supplémentaires au tarif double (paragraphe 28.05)

L'agent négociateur propose que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double. Cette demande est reproduite pour le paragraphe 30.08 (jours fériés payés) et le paragraphe 64.08 (employés à temps partiel).

L'employeur soutient que de consentir à un tel changement (que toutes les heures supplémentaires soient payées au tarif double) aurait une incidence financière considérable – plus de 52,7 millions de dollars (0,63 % de la base salariale) pour le groupe PA – et excéderait les dispositions d'autres conventions collectives de l'APC, et ce, sans justification. Par conséquent, cela créerait un précédent et exercerait une pression horizontale à l'échelle de l'APC et des organismes distincts.

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

Rémunération des heures supplémentaires selon la préférence de l'employé

L'agent négociateur propose que l'employé puisse décider unilatéralement si les heures supplémentaires accumulées devraient être rémunérées en argent ou en congé payé.

L'employeur soutient que la disposition actuelle, en vertu de laquelle l'employé présente une demande de rémunération en argent ou en congé et la soumet à l'approbation de l'employeur, est raisonnable et conforme à d'autres conventions collectives. Cela permet à l'employeur d'examiner les exigences opérationnelles et organisationnelles avant d'approuver la demande. De l'avis de l'employeur, aucune justification n'appuie la modification proposée.

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

Heures supplémentaires effectuées à distance

Article 28 – Heures supplémentaires

Article 29 – Disponibilité

Article 30 – Jours fériés payés

Proposition de l'employeur

Article 28 – Heures supplémentaires

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

- a. L'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.

Disposition additionnelle (WP)

- i. Dans un cas d'urgence, tel que déterminé par l'employeur, lorsqu'un employé-e classifié WP est tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, il ou elle doit être rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures de travail continues effectuées en sus de vingt-quatre (24) heures.

(À noter : la modification administrative susmentionnée a été acceptée et signée par les parties au cours des négociations)

- b. Si l'employé-e reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé-e a droit :
 - i. à la plus élevée des deux rémunérations suivantes **quand l'employé doit se présenter physiquement au lieu de travail**: un minimum de deux (2) heures au tarif normal ou les heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable; **ou**
 - ii. **aux heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable quand l'employé-e, à la discrétion de l'employeur, travaille à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.**
- c. L'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir **physiquement** quitté son lieu de travail, et qui rentre **physiquement** au **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 rappel au travail, ce qui s'applique seulement la première (1re) 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'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;
ou
- ii. la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;

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

- d. L'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir physiquement quitté son 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 touche la rémunération prévue au paragraphe 28.07.**
- e. ~~d.~~ Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 64.05 ou 64.06.**

28.07 Rappel au travail effectués depuis un lieu éloigné

L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou 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. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

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

28.09 Repas

(...)

- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas :**

- i. à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas; ou
- ii. à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

Article 29 Disponibilité

29.02

(...)

- d. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue aux alinéas 28.05c) et 28.06c), et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.10.
- e. **L'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 touche la rémunération prévue au paragraphe 28.07.**

Article 30 Jours fériés payés

(...)

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

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail un jour férié désigné et qui s'y présente 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 (1re) 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; e~~Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa 28.05c); ou
 - ii. la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 30.08.
- b. **L'employé-e qui est tenu de travailler un jour férié peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

- c.** ~~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 64.09 de la présente convention.
- d.** ~~e.~~ L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées à l'alinéa a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
- i. l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture;
ou
 - ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- e.** ~~d.~~ À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

Remarques

Heures supplémentaires effectuées à distance

L'employeur a déposé une proposition visant à modifier les dispositions suivantes :

- Paragraphe 28.05 – Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail
- Paragraphe 28.06 – Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos
- Article 29 – Disponibilité
- Paragraphe 30.09 – Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié

L'employeur propose des modifications à apporter à ces dispositions connexes en vue de distinguer clairement les situations où un employé se présente physiquement à son lieu de travail de celles où il travaille à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

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

Dans la décision [*Borgedahl c. Conseil du Trésor \(Service correctionnel du Canada\)*](#), 2020 CRTESPF 34 (pièce 40), l'arbitre a conclu que différents types et niveaux de

perturbation dans la vie d'un employé sont corrélés avec différents niveaux de rémunération.

Dans l'esprit de la décision Borgedahl, et comme l'ont convenu les parties dans une précédente ronde de négociation, le paragraphe 28.07, Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné, de la convention collective du groupe PA prévoit déjà une rémunération différente qui tient compte des différents niveaux de perturbation des employés rappelés au travail.

Plus précisément, lorsque les employés sont rappelés au travail et doivent se présenter physiquement au lieu de travail, ils sont payés un minimum de trois (3) heures supplémentaires, et lorsqu'ils sont rappelés au travail et autorisés à effectuer leur travail à partir de leur domicile ou d'un autre endroit convenu avec l'employeur, ils sont payés un minimum d'une (1) heure supplémentaire.

Conformément à l'esprit et à l'intention du paragraphe 28.07 – Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné actuel, les propositions de l'employeur précisent comment les heures supplémentaires doivent être payées quand les employés sont autorisés à travailler à partir de leur domicile ou d'un autre endroit convenu avec l'employeur :

- Alinéa 28.05 b) : les employés reçoivent l'instruction, pendant leur journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à leurs heures de travail à l'horaire. La rémunération doit correspondre aux heures supplémentaires réellement travaillées, au taux des heures supplémentaires applicable (*aucune perturbation, les employés sont informés à l'avance de l'exigence de faire des heures supplémentaires*).
- Alinéa 28.05 c) : les employés sont rappelés au travail sans préavis. La rémunération doit être conforme au paragraphe 28.07 (minimum d'une (1) heure) (*perturbation, les employés ne sont pas informés à l'avance de l'exigence de faire des heures supplémentaires*).
- Alinéa 28.06 d) (nouveau) : les employés sont tenus de travailler des heures supplémentaires durant un jour de repos. La rémunération doit correspondre aux heures supplémentaires réellement travaillées, au taux des heures supplémentaires applicable (*aucune perturbation, les employés sont informés à l'avance de l'exigence de faire des heures supplémentaires*)*.
- Paragraphe 29.02 : les employés en disponibilité sont rappelés au travail. La rémunération doit être conforme au paragraphe 28.07 (minimum d'une (1) heure) (*perturbation, les employés ne sont pas informés à l'avance de l'exigence de faire des heures supplémentaires; ils savent qu'ils pourraient devoir travailler des*

heures supplémentaires, mais ils ne savent pas quand ni pendant combien de temps).

- Paragraphe 30.09 : les employés sont tenus de travailler des heures supplémentaires un jour férié désigné. La rémunération doit correspondre aux heures supplémentaires réellement travaillées, au taux des heures supplémentaires applicable (*aucune perturbation, les employés sont informés à l'avance de l'exigence de faire des heures supplémentaires*)*.

** Selon le paragraphe 28.07, les employés qui sont rappelés au travail pendant une période de disponibilité ou en dehors de leurs heures normales de travail, c'est-à-dire sans préavis, sont payés un minimum d'une (1) heure supplémentaire.*

L'employeur soutient que sa proposition est raisonnable, est cohérente avec la décision Borge Dahl et tient compte des différents degrés de perturbation pour établir la rémunération des heures supplémentaires.

Rémunération minimale à appliquer une seule fois dans une période de huit (8) heures [sous-alinéas 28.05c)(i), 28.06c)(i) et 30.09a)(i)]

L'employeur propose de limiter l'admissibilité à la rémunération minimale équivalant à trois heures de paye au tarif des heures supplémentaires applicable à la première fois où un employé travaille pendant une période de huit (8) heures. Cette proposition cadre avec le paragraphe 28.07 – Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné, qui prévoit déjà une telle limite.

Des propositions similaires ont été faites pour les alinéas 28.05 c) et 28.06 c) et le paragraphe 30.09. La proposition de l'employeur est aussi alignée avec l'alinéa 28.03 c) qui stipule qu'« afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé-e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées ».

En termes simples, l'absence d'une limite contreviendrait probablement à l'alinéa 28.03 c) si plusieurs rappels sont effectués au cours d'une même période de huit (8) heures. Par exemple, un employé qui est rappelé au travail à 10 h un jour de repos travaille une (1) heure et obtient une rémunération minimale de trois (3) heures. Si ce même employé était rappelé de nouveau à 12 h et travaillait une autre heure, il serait payé deux fois les heures supplémentaires pour la période de 12 h à 13 h, c.-à-d. le reste du minimum de trois (3) heures pour le premier rappel (prenant fin à 13 h) et un autre trois (3) heures pour le second rappel (commençant à 12 h).

Rémunération des heures supplémentaires le deuxième jour de repos [alinéa 28.06 b)]

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

Indemnité de repas (paragraphe 28.09)

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

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

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

Article 30 – Jours fériés payés

Proposition du syndicat

30.08

- a. Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré **à tarif double (2) et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double par la suite**, en plus de la rémunération que l'employé-e aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là;
 - ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier :
 - a. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;
 - b. d'une rémunération calculée à raison du **double (2) du d'une fois et demie (1 1/2) le** tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue **jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;**
 - c. ~~d'une rémunération calculée à raison de deux fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en excédent de sept virgule cinq heures (7,5).~~
- c. Nonobstant les alinéas a) et b), 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 à l'alinéa 28.06b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux fois (2) son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.
- d. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
 - a. Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.
 - b. En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

Remarques

Rémunération de toutes les heures supplémentaires au tarif double (paragraphe 30.08)

L'agent négociateur propose que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double, y compris celles travaillées un jour férié désigné payé, ce qui ferait de

celui-ci un jour payé au tarif triple (valeur de la journée, plus deux fois la rémunération pour les heures travaillées).

Il faut noter que l'agent négociateur a fait une proposition similaire concernant les paragraphes 28.05 (rémunération des heures supplémentaires un jour de travail) et 64.08 (employé-e-s à temps partiel).

L'employeur soutient que de consentir à un tel changement (que toutes les heures supplémentaires soient payées au tarif double) aurait une incidence financière considérable – plus de 52,7 millions de dollars pour le groupe PA (0,63 % de la base salariale du groupe PA) – et excéderait les dispositions des autres conventions collectives de l'APC, et ce, sans justification. Par conséquent, cela créerait un précédent et exercerait une pression horizontale extrême à l'échelle de l'APC et des organismes distincts.

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

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

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

Article 35 – Congé de maladie payé

Proposition du syndicat
<p>35.04 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 35.02, un congé de maladie payé peut lui être lui est accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) 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.</p>
<p>(Nouveau)</p> <p>35.YY Lorsque l'employé-e est tenu-e de présenter un certificat médical, le coût du certificat lui est remboursé par l'employeur. L'employé-e a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut afin d'obtenir ce certificat.</p>

Remarques

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

Retrait du pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'avancer des crédits de congé de maladie (paragraphe 35.04)

L'agent négociateur a déposé une proposition qui :

- laisse entendre que l'avance de congés de maladie payés peut être accordée (plutôt que doit);
- retire le pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'approuver l'avance de congés de maladie payés;
- précise que l'avance de congés de maladie payés ne sera pas refusée sans justification.

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

L'employeur soutient qu'il n'est pas intéressé à éliminer le pouvoir discrétionnaire de la gestion. L'employeur doit maintenir sa capacité à exercer son pouvoir discrétionnaire d'avancer des congés de maladie en fonction du mérite de chaque cas et de la responsabilité potentielle que l'avance de congé pourrait créer pour l'employé et le gestionnaire. Il soutient également que le retrait de ce pouvoir discrétionnaire est incompatible avec la responsabilité que les parties ont très clairement imputée à

l'employé qui consiste à lui prouver la nécessité des congés de maladie, conformément au paragraphe 35.02 de la convention.

Remboursement des coûts d'un certificat médical (nouveau paragraphe 35.YY)

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

En réponse à cette demande, l'employeur fait valoir qu'il ne devrait pas être tenu de payer les coûts d'un certificat médical et les dépenses connexes. La convention collective est très claire : aux termes du paragraphe 35.02, c'est à l'employé qu'il incombe de prouver à l'employeur qu'il est incapable de s'acquitter de ses tâches en raison d'une maladie ou d'une blessure.

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

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

L'agent négociateur n'a pas démontré que ses changements proposés à l'article 35 sont justifiés. Les autres conventions collectives de l'APC ne contiennent pas de telles dispositions. Leur ajout dans celle du groupe PA créerait un précédent que l'employeur n'est pas intéressé à créer dans la fonction publique.

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

Nouvel article – Congé pour promouvoir la santé mentale des employés

Proposition du syndicat

L'employé-e a droit à un maximum de cinq (5) jours de congé payé au cours d'une année financière, à sa discrétion, pour prendre soin de lui-même ou d'elle-même et favoriser sa santé mentale.

Remarques

L'agent négociateur propose de nouvelles dispositions dans la convention collective du groupe PA qui ajouteraient cinq (5) jours de congé payé qui seraient pris à la discrétion de l'employé pour prendre soin de lui-même ou d'elle-même et favoriser sa santé mentale.

L'employeur soutient que ce changement implique de lourdes conséquences financières et opérationnelles. Le coût de cette demande s'élève à plus de 155 millions de dollars ou 1,87 % de la base salariale du groupe PA et excéderait les dispositions contenues dans toutes les autres conventions collectives de l'APC sans justification.

L'employeur ne sait pas exactement quel problème l'Alliance cherche à régler avec sa proposition. En fait, l'agent négociateur n'a fourni ni justification ni argument d'expert pour appuyer un tel changement dans aucune des séances de négociation des parties.

L'employeur soutient en outre qu'il a investi des sommes et des ressources considérables au fil des ans pour promouvoir la santé mentale des employés, à la fois à l'échelle du gouvernement, par l'entremise du [Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail](#), et au niveau des ministères avec de nombreuses initiatives uniques et adaptées à chacun d'entre eux.

La promotion de la santé mentale est au premier plan des priorités du gouvernement du Canada. Comme il a été mentionné dans le [discours du Trône](#) prononcé le 23 novembre 2021 : « La pandémie nous a aussi fait comprendre que la santé mentale et la santé physique vont de pair ». L'employeur estime que les mesures adoptées dans le cadre de ces diverses initiatives sont pertinentes, adéquates et suffisantes pour prioriser et promouvoir la santé mentale des employés.

L'employeur aimerait aussi attirer l'attention de la Commission sur sa proposition visant à améliorer la flexibilité des dispositions sur les heures de travail, car il croit fermement que la flexibilité qu'il a proposée aura une incidence directe sur le bien-être des employés, contribuant ainsi la promotion de la santé mentale en milieu de travail.

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

Article 44 – Congé payé pour obligations familiales

Proposition du syndicat	
44.02	Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être accordées en vertu du présent article ne dépasse pas quarante-cinq (45) trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.
44.03	<p>Sous réserve du paragraphe 44.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, de nature professionnelle, notamment, un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, ou un rendez-vous avec un avocat, un conseiller financier, ou avoir une entrevue avec les une autorités scolaires ou des un organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible; b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée; c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille; d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant; e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible; f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie; g. quinze (15) sept virgule cinq (7,5) heures des quarante-cinq (45) trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 44.02 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. h. pour visiter un membre de la famille en phase terminale.
44.04	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 44.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Remarques

Même si les parties se sont entendues au cours de la dernière ronde de négociation collective pour améliorer cette disposition en élargissant la définition du terme

« famille » pour qu'elle comprenne « *une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé* », l'agent négociateur propose encore une fois plusieurs modifications à l'article 44. Une grande partie de ces propositions ont été présentées au cours de la dernière ronde, et la CIP saisie de cette question n'a inclus aucune de ces propositions dans son rapport.

De plus, l'ensemble des demandes de l'agent négociateur à l'égard de cet article représentent un coût important. Il s'élève à 48,6 millions de dollars ou 0,58 % de la base salariale du groupe PA.

Augmentation du nombre d'heures de congé

L'agent négociateur cherche à augmenter le nombre d'heures de congé pour obligations familiales de trente-sept heures et demie (37,5) à quarante-cinq (45) heures par exercice. Cette demande placerait le groupe PA devant tous les autres groupes au sein de l'APC.

L'employeur fait valoir que cette mesure aurait aussi une incidence considérable sur les activités ministérielles et les services offerts à la population canadienne et créerait une pression horizontale importante dans l'ensemble de l'organisation.

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

Élargissement des circonstances pour lesquelles un congé peut être accordé

Rendez-vous professionnels [44.03 a)]

L'agent négociateur propose à l'alinéa 44.03 a) d'élargir considérablement la nature des rendez-vous pour lesquels les employés peuvent demander un congé pour obligations familiales. Il propose de remplacer « 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 » par « conduire un membre de la famille à un rendez-vous de nature professionnelle, y compris, sans toutefois s'y limiter, pour recevoir des soins médicaux ou dentaires ou des services juridiques ou financiers, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption ».

L'employeur soutient que cette proposition s'écarte largement de l'intention initiale de la disposition. Les rendez-vous d'une « nature professionnelle » sont extrêmement diversifiés et seraient difficiles à définir clairement. Le terme « professionnel » peut avoir différentes significations, notamment « qui se rapporte à une profession ».

Compte tenu de cela, il est probable que cette nouvelle terminologie donnerait lieu à de nombreux griefs concernant la signification et l'application du terme « professionnel », alors que la disposition actuelle est claire, comprise par les parties et employée à des fins précises.

L'agent négociateur n'a pas su démontrer la nécessité d'élargir ce paragraphe pour l'appliquer à d'autres types de rendez-vous d'une nature professionnelle, et n'a fourni aucun exemple pour appuyer sa proposition. Par conséquent, la demande de l'agent négociateur n'a pas été justifiée et ne ferait que créer de la confusion vis-à-vis des dispositions existantes et des conflits entre les gestionnaires et les employés, qui auraient sans conteste de la difficulté à définir en quoi consistent des « *rendez-vous de nature professionnelle* ».

Remplacement du terme « personne âgée » [44.03 c)]

L'agent négociateur propose à l'alinéa 44.03 c) qu'un congé soit accordé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à n'importe quel membre de la famille de l'employé plutôt que seulement à une « personne âgée » de sa famille. L'employeur fait valoir qu'un tel changement élargirait de manière déraisonnable la portée de l'article et rendrait caducs l'objectif et la signification de cet alinéa.

Suppression de « imprévisible » [alinéa 44.03 f)]

L'agent négociateur propose à l'alinéa 44.03 f) qu'un congé soit accordé pour les fermetures d'école ou de garderie même si la fermeture est prévisible.

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

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

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

Augmentation du plafond pour des types précis de rendez-vous [44.03 g)]

L'agent négociateur propose à l'alinéa 44.03 g) d'augmenter de 7,5 heures à 15 heures le plafond des congés pour assister à un rendez-vous avec un avocat, un parajuriste, un représentant financier ou un autre professionnel. L'employeur est d'avis que le plafond devrait demeurer à 7,5 heures, car l'article 44 est prévu pour des raisons familiales et non pour assister à un rendez-vous personnel. L'intention initiale de cet alinéa était d'aider un employé à trouver un équilibre entre ses obligations professionnelles et ses responsabilités familiales.

Visite d'un membre de la famille en phase terminale [nouvel alinéa 44.03 h)]

L'agent négociateur propose d'ajouter « *pour visiter un membre de la famille en phase terminale* » à la liste des circonstances dans lesquelles un congé peut être accordé. La proposition de l'agent négociateur à l'alinéa 44.03 h) est déjà abordée suffisamment aux alinéas 44.03 b) et c). L'employeur fait valoir que rien ne justifie l'élargissement des dispositions de cet article. Les droits aux congés actuellement prévus dans la convention collective pourraient s'appliquer à cette circonstance particulière. La proposition de l'agent négociateur ne figure dans aucune convention collective de l'APC.

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

Compte tenu de tout ce qui précède, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas les propositions d'élargissement des circonstances dans lesquelles un congé peut être accordé en vertu de cet article de l'agent négociateur dans son rapport et que l'article soit renouvelé sans modification.

Article 47 – Congé de deuil payé

Proposition du syndicat

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

- a. la belle-sœur, le beau-frère;
- b. tout parent dont l'employé-e s'occupe, qu'ils habitent ou non ensemble;
- c. 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.
~~L'employé-e a droit au congé de deuil payé pour un membre de la famille selon la définition au paragraphesous 47.01a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.~~

47.02 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, l'employé-e est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, elle ou il 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 deuil 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 de la personne défunte 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 **cinq (5) ~~trois (3)~~ jours**, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

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

47.XX L'employé-e a droit à un congé de deuil en vertu du paragraphe 47.02 s'il ou si elle, la personne avec qui il ou elle 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.

47.YY L'employé-e a droit à un congé de deuil payé si une personne est décédée alors que l'employé-e était en congé pour s'occuper de cette personne en vertu du paragraphe 42.01. Ce congé de deuil, déterminé par 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, le 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.

47.04 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 47.02 et 47.03, 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.

47.05 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 47.02 et 47.03.

Mouvement de l'Employeur

(...)

47.04 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.

47.045 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 47.02, ~~et~~ 47.03 ~~et~~ **47.04**, 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.

47.056 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 47.02, ~~et~~ 47.03 ~~et~~ **47.04**.

Remarques

Élargissement de la définition du terme « famille »

Même si les parties se sont entendues au cours de la dernière ronde de négociation collective pour améliorer cette disposition en élargissant la définition du terme « famille » pour qu'elle comprenne « *une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé* », l'agent négociateur propose encore une fois d'élargir la définition de la famille pour inclure les beaux-frères et les belles-sœurs et toute personne dont l'employé a la charge, qu'elle habite ou non avec lui, en ce qui concerne l'admissibilité au congé de deuil.

L'élargissement de la définition en augmenterait la portée bien au-delà de ce qui figure dans toutes les autres conventions collectives de l'APC.

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

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

Déplacements

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

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

Décès de membres de la famille élargie

L'agent négociateur demande d'élargir l'application de la disposition sur le congé qui accorde un (1) jour de congé de deuil payé pour le décès de membres de la famille élargie afin d'inclure les tantes, les oncles, les nièces et les neveux. Encore une fois, l'élargissement de la disposition étendrait sa portée bien au-delà de ce qui figure dans

toutes les autres conventions collectives de l'APC. L'agent négociateur n'a pas fourni une justification suffisante pour appuyer cette proposition.

Employés en congé pour proches aidants

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

Prolongation du congé de deuil

En réponse à la demande d'élargissement des dispositions de l'article 47 de l'agent négociateur, l'employeur a présenté un nouveau paragraphe (47.04) qui prévoit un congé de deuil payé pour les employés ayant vécu une mortinaissance, ou dont l'épouse ou la conjointe de fait a vécu une mortinaissance ou dont l'employé aurait été le parent (y compris par adoption ou maternité de substitution) de l'enfant né.

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

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

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

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

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

L'amélioration à l'article 47 serait apportée **dans le contexte d'un règlement négocié**.

Pour toutes les raisons expliquées ci-dessus, l'employeur demande que la Commission inclue seulement ses contre-propositions dans son rapport.

Article 59 – Employé-e-s des centres d'appels

Proposition du syndicat
<p>59.01 Les employées ont droit à un minimum de quarante-cinq (40) secondes de micropause cognitive entre les appels.</p> <p>59.024 Les employé-e-s qui travaillent dans les centres d'appels ont droit à une période de cinq (5) minutes consécutives libre de tout appel pour chaque heure non interrompue par une pause-santé ou une pause-repas.</p>
<p>59.032</p> <p>a. Lors de l'embauche initiale, Les employé-e-s des centres d'appels auront l'opportunité de participer à ont droit à au moins une (1) journée de formation facilitée liée à aux compétences d'adaptation, l'intervention en cas de crise et la capacité de gérer les appels difficiles. Additionnellement, les nouveaux employé-e-s recevront aussi une formation facilitée sur les habiletés d'adaptation lors de l'embauche initiale.</p> <p>b. Les employé-e-s des centres d'appels ont droit à un minimum de deux (2) jours par année pour suivre une formation de mise à niveau liée au travail dans les centres d'appels, notamment une formation visant à renforcer les éléments énumérés en a) et les sujets identifiés après consultation avec le Syndicat. leurs capacités d'adaptation.</p>
<p>59.043 La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction. La surveillance d'appels ne doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires.</p>
<p>59.054 Les conclusions de la surveillance, recueillies à des fins de perfectionnement professionnel, doivent être pertinentes et transmises rapidement aux employé-e-s.</p>
Mouvement de l'employeur
<p>59.02</p> <p>a. Les employé-e-s des centres d'appels auront l'opportunité de participer à au moins une (1) journée de formation facilitée liée à l'intervention de crise. Additionnellement, les nouveaux employé-e-s recevront aussi une formation facilitée sur les habiletés d'adaptation lors de l'embauche initiale.</p> <p>b. Les employé-e-s des centres d'appels auront l'opportunité de participer ont droit à un minimum de deux (2) jours de formation par année pour suivre une formation sur des sujets liées au travail dans les centres d'appels, notamment comme par exemple une formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation ou à gérer les appels difficiles.</p>
<p>59.03</p> <p>a. La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction. La surveillance d'appels ne doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires ne sera pas entreprise à des</p>

fins disciplinaires mais n'exclue pas le droit de la gestion de l'utiliser lorsqu'une inconduite se produit ou est alléguée lors d'un appel.
b. Lorsque l'employeur fait référence à un enregistrement à des fins de rendement ou disciplinaires, sur demande, l'employé aura accès à l'enregistrement auquel l'employeur fait référence.

59.04 Les conclusions de la surveillance, recueillies à des fins de perfectionnement professionnel, doivent être pertinentes et transmises rapidement aux employé-e-s.

Remarques

L'agent négociateur propose un nouveau libellé à l'article 59 (employé-e-s des centres d'appels). Cet article a été introduit dans la convention collective du groupe PA signée en juin 2017 et expirée en juin 2018.

Dans la dernière ronde de négociation collective, selon l'annexe E – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur l'environnement de travail dans les centres d'appels, les parties ont convenu de continuer à travailler sur une étude mixte et se sont engagées à en communiquer les conclusions aux ministères et aux organismes distincts qui ont des activités de centres d'appels.

Le comité a conclu ses travaux et publié une étude mixte avec des recommandations qui ont été subséquemment communiquées par le SCT aux ministères dans l'APC et aux organismes distincts en novembre 2021 (pièce 41).

Les propositions de l'agent négociateur sont pour la plupart liées aux sept (7) recommandations formulées à la suite de l'étude mixte (pièce 42), mais elles visent à intégrer des changements qui vont plus loin que ce qui avait été convenu par les parties dans ces recommandations.

Puisque les recommandations n'ont été communiquées que récemment aux ministères et aux organismes, et que chaque centre d'appels est unique, sert à des fins précises et est organisé de manière à répondre à des besoins opérationnels en particulier, l'employeur est d'avis que l'agent négociateur devrait tenir des consultations au niveau ministériel pour trouver des occasions de mettre en œuvre les meilleures pratiques décrites dans l'étude mixte et ses recommandations. Les comités de consultation patronale-syndicale au sein des ministères sont les forums appropriés pour discuter de la mise en œuvre des recommandations publiées par le comité mixte.

Micropauses de 40 secondes

L'agent négociateur propose d'imposer des micropauses d'au moins 40 secondes entre les appels dans les centres d'appels. Cela s'ajouterait aux dispositions actuelles du paragraphe 59.01 qui prévoit déjà une période de cinq (5) minutes consécutives libre de tout appel pour chaque heure, ainsi qu'aux deux périodes de repos de quinze (15) minutes et à la pause-repas de trente (30) minutes par jour.

Afin d'appuyer sa proposition, l'agent négociateur invoque la recommandation #6 du comité mixte. L'employeur soutient que la recommandation ne prescrit pas une période de pause minimale entre les appels. Elle indique plutôt que comme meilleure pratique, les employés des centres d'appels devraient se voir accorder de « brèves périodes de récupération entre les appels ».

L'employeur est d'avis que les employés des centres téléphoniques dans l'APC ont déjà droit à des pauses entre les appels et que cela suffit. En plus de la période de cinq (5) minutes libres par heure, les systèmes téléphoniques utilisés dans les centres d'appels sont programmés pour laisser une pause entre les appels (la durée de la pause varie d'une organisation ou d'un centre d'appels à l'autre).

Les employés peuvent aussi indiquer un statut disponible ou non disponible, au besoin, pour accomplir certaines tâches comme de prendre des notes après un appel ou de discuter d'un appel avec leur chef d'équipe, s'il y a un problème particulier ou que l'employé a besoin d'aide ou d'une pause-santé.

De plus, le nombre d'appels reçus dans les centres d'appels varie selon l'heure de la journée, le jour de la semaine, la semaine du mois et le mois de l'année. Il y a des périodes où les employés ne répondent pas à des appels; soit ils accomplissent d'autres tâches, soit ils participent à des activités de perfectionnement professionnel.

L'imposition de pauses d'une durée déterminée entre les appels dans la convention collective représenterait un lourd fardeau administratif et opérationnel pour les ministères. En plus des coûts associés à la perte de productivité et du besoin d'embaucher plus de ressources dans les centres d'appels, cette modification est susceptible de causer de graves problèmes technologiques (p. ex., il pourrait être impossible de régler des pauses de 40 secondes dans tous les systèmes téléphoniques) et entraînerait des coûts opérationnels additionnels déraisonnables.

L'agent négociateur n'a pas démontré l'existence d'un problème répandu concernant les pauses entre les appels qui devrait être réglé aux termes de la convention collective. Comme chaque centre d'appels est incomparable, est de taille unique, sert à des fins précises et est organisé de manière à répondre à des besoins opérationnels en

particulier, une approche universelle (p. ex., l'ajout de paramètres, de conditions ou de restrictions précis dans la convention collective) n'est pas appropriée.

Formation supplémentaire

L'agent négociateur propose une formation supplémentaire que les employés seraient tenus de suivre à leur embauche puis tous les deux ans. Le libellé actuel prévoit déjà deux jours de formation par année sur des sujets liés au travail dans un centre d'appels, ce qui pourrait comprendre le renforcement des capacités d'adaptation. L'agent négociateur n'a pas donné assez de raisons pour justifier le besoin d'augmenter les exigences de formation.

Comme contreproposition aux demandes de l'agent négociateur concernant l'alinéa 59.02b), l'employeur propose un libellé supplémentaire pour élargir les dispositions sur la formation des employés des centres d'appels afin de suggérer « la capacité de gérer les appels difficiles » comme un des types de formation supplémentaires qui pourrait être donnés.

L'employeur estime que les dispositions actuellement intégrées dans la convention collective prévoient une formation obligatoire suffisante chaque année pour les employés des centres d'appels. Les ministères offrent la formation obligatoire pour les employés des centres d'appels au besoin, en fonction de leurs exigences opérationnelles.

Comme il a été mentionné précédemment, chaque centre d'appels est incomparable, est de taille unique, sert à des fins précises et est organisé de manière à répondre à des besoins opérationnels en particulier; par conséquent, il est préférable que les employés reçoivent une formation qui est adaptée aux besoins particuliers de leur organisation. L'employeur soutient que les agents négociateurs devraient adresser les problèmes concernant la formation propre aux centres d'appels aux comités de consultation patronale-syndicale des ministères aux fins de discussion.

Surveillance des appels et mesures disciplinaires

La proposition de l'employeur aux alinéas 59.03a) et b) vise à clarifier l'intention initiale des dispositions, c'est-à-dire que même si la surveillance des appels a pour but d'améliorer le rendement, cela n'empêche pas la gestion de traiter les cas d'inconduite décelés pendant un exercice de surveillance d'appels. L'employeur a le devoir d'agir et de corriger les situations de comportement coupable. La surveillance des appels pourrait être employée comme élément de preuve lorsqu'un incident d'inconduite est observé.

Si les parties avaient envisagé la possibilité d'empêcher que la surveillance des appels puisse servir à des fins disciplinaires ou à toute autre fin, elles n'auraient pas utilisé le libellé « vise à améliorer le rendement », mais plutôt « ne doit servir qu'à améliorer le rendement ».

Dans d'autres parties d'une organisation, si un gestionnaire ou un superviseur voit un employé interagir de manière inappropriée envers un client (p. ex., dans une interaction en personnel), il a le devoir d'intervenir et de corriger le problème avec mesures disciplinaires progressives, selon le cas. Ce ne devrait pas être différent si un gestionnaire ou superviseur, pendant la surveillance normale des appels, constate une interaction inappropriée au téléphone.

Pour toutes ces raisons, l'employeur s'oppose au nouveau libellé proposé par l'agent négociateur et propose que la Commission inclue seulement ses propositions dans son rapport.

Article 61 – Indemnité de responsabilité correctionnelle

Proposition du syndicat

61.02 L'IRC s'élève à 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. **L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**

Remarques

Augmenter l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable

L'agent négociateur a proposé d'augmenter l'indemnité de responsabilité correctionnelle en fonction de l'augmentation économique générale applicable chaque année de la convention collective.

L'employeur n'est pas d'accord avec ce changement, parce qu'il n'est pas étayé.

L'employeur soutient que l'introduction de la notion d'augmentation automatique nuirait à la capacité des parties de réévaluer la nécessité et la valeur pertinente de l'indemnité dans chaque ronde de négociation. De plus, cela placerait le groupe PA devant tous les autres groupes dans l'APC, et l'employeur ne souhaite pas créer ce genre de précédent.

Ce changement représenterait un coût important pour l'employeur, soit 1,4 million de dollars ou 0,02 % de la base salariale du groupe PA.

C'est pourquoi l'employeur recommande que la Commission n'inclue pas la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 64 – Employés à temps partiel

Proposition du syndicat

64.08 Sous réserve de l'alinéa 25.23d), lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.02, il ou elle est rémunéré au tarif **double (2) et demi (1-1/2)** pour toutes les heures effectuées ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.~~

Remarques

Rémunération de toutes les heures supplémentaires au tarif double (paragraphe 64.08)

Comme il a été mentionné précédemment, l'agent négociateur propose que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double. Cette demande est reproduite pour le paragraphe 28.05 (rémunération des heures supplémentaires un jour de travail) et au paragraphe 30.08 (jours fériés désignés).

En ce qui concerne spécifiquement les employés à temps partiel, l'agent négociateur propose d'augmenter la prime versée aux employés à temps partiel qui travaillent un jour férié désigné payé du taux et demi au taux double, ce qui ferait de celui-ci un jour payé au taux triple (valeur de la journée, plus deux fois la rémunération pour les heures travaillées).

L'employeur soutient que consentir à un tel changement (que toutes les heures supplémentaires soient payées au taux double) aurait une incidence financière considérable – plus de 52,7 millions de dollars (0,63 % de la base salariale du groupe PA) – et excéderait les dispositions d'autres conventions collectives de l'APC, et ce, sans justification. Par conséquent, cela créerait un précédent et exercerait une pression horizontale à l'échelle de l'APC et des organismes distincts.

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

L'employeur recommande que la Commission n'inclue pas la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Nouvel article – Charge de travail des agents de libération conditionnelle

Proposition du syndicat

XX.01 Les parties conviennent que les dispositions qui suivent s'appliquent aux membres du personnel de Service correctionnel du Canada travaillant comme agent-e-s de libération conditionnelle dans la classification WP.

Établissements

- a. Les agentes et les agents de libération conditionnelle affectés à l'évaluation initiale ont une charge de travail maximale de huit (8) délinquants à tout moment. Leurs dossiers portent exclusivement sur des délinquants en attente d'admission ou de transfert après évaluation. Les agents affectés à l'évaluation initiale disposent de six (6) jours ouvrables pour traiter entièrement chacun des dossiers.
- b. Les agentes et les agents de libération conditionnelle affectés aux unités d'intervention structurée (UIS) ont une charge de travail maximale de huit (8) délinquants à tout moment.
- c. Les agentes et les agents de libération conditionnelle qui travaillent avec des délinquants dans des établissements à sécurité maximale ont une charge de travail maximale de vingt-cinq (25) délinquants à tout moment.
- d. Les agentes et les agents de libération conditionnelle qui travaillent dans des établissements à sécurité moyenne ont une charge de travail maximale de vingt-trois (23) délinquants à tout moment.
- e. Les agentes et agents de libération conditionnelle qui travaillent dans des établissements à sécurité minimale ont une charge de travail maximale de vingt (20) délinquants à tout moment.
- f. Les agentes et agents de libération conditionnelle qui travaillent dans des établissements à niveaux de sécurité multiples se voient normalement attribuer des dossiers de délinquants à un seul niveau de sécurité. Si, pour des raisons opérationnelles, un agent de libération conditionnelle se voit confier des dossiers de délinquants de différents niveaux de sécurité, la charge de travail du niveau de sécurité le plus bas s'applique.

Centres correctionnels communautaires

- a. Les agentes et les agents de libération conditionnelle affectés à l'évaluation initiale ont une charge de travail maximale de huit (8) délinquants à tout moment.

Bureaux de libération conditionnelle dans la collectivité

- a. Les agentes et les agents de libération conditionnelle qui travaillent dans les bureaux de libération conditionnelle dans la collectivité voient leur charge de travail ajustée chaque mois en fonction des besoins évalués des délinquants, sans avoir plus de (30) contacts par mois avec les délinquants.

XX.02 Les agentes et agents de libération conditionnelle ne sont pas tenus de rédiger plus de deux (2) Rapports d'évaluation communautaire.

XX.03 L'agente ou l'agent de libération conditionnelle qui se voit attribuer une charge de travail supérieure aux seuils maximums prévus ci-dessus recevra une indemnité quotidienne de 75 \$ par jour pour chaque dossier supplémentaire, sauf dans les cas où il remplace des personnes en congé annuel ou en formation.

XX.04 Chaque fois que la charge de travail ou les ratios de contact ci-dessus sont dépassés, l'Employeur doit approuver les demandes d'heures supplémentaires de l'agente ou l'agent de libération conditionnelle afin de respecter ses obligations statutaires et les ratios de contact

Remarques

L'agent négociateur propose d'inclure plusieurs mesures prescriptives qui serviraient à imposer des seuils pour contrôler la charge de travail des agents de libération conditionnelle de Service correctionnel Canada, et à imposer une pénalité financière à l'employeur d'un montant de 75 \$ par jour, par dossier, si la charge de travail des agents de libération conditionnelle dépasse les limites proposées.

L'employeur soutient qu'il serait extrêmement inapproprié pour les parties de négocier de telles dispositions opérationnelles et de les inclure dans la convention collective parce qu'elles pourraient limiter sa capacité d'attribuer une charge de travail aux agents de libération conditionnelle en fonction des exigences opérationnelles, ce qui constitue une prérogative de gestion aux termes de l'article 7 de la LRTSPF.

Il faut mentionner que la charge de travail ne se résume pas au nombre de cas par agent. La gestion des cas fait partie intégrante des tâches d'un agent de libération conditionnelle du groupe WP.

L'agent négociateur devrait discuter de cette question directement avec le ministère.

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

Nouvel article – Prime de langue autochtone

Proposition du syndicat

Le syndicat se RÉSERVE le droit de déposer d'autres propositions concernant cet article après avoir reçu des données supplémentaires du Comité mixte sur les langues autochtones.

Les employés qui s'expriment dans une langue autochtone au travail touchent une prime annuelle de 1 500 \$.

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

Remarques

Nouvelle indemnité

L'agent négociateur propose de mettre en place une nouvelle indemnité pour les employés qui utilisent une langue autochtone au travail.

Il faut mentionner que dans la dernière ronde de négociation, les parties ont signé un protocole d'entente concernant les langues autochtones (appendice P) pour créer un comité mixte chargé de réviser l'utilisation des langues autochtones dans la fonction publique, d'examiner les compétences linguistiques autochtones dans l'exercice des fonctions des employés et de considérer les avantages que les locuteurs de langues autochtones apportent à la fonction publique.

Bien que le travail de ce comité mixte progresse, les parties n'ont pas encore terminé leur rapport.

L'agent négociateur n'a pas justifié cette proposition. De plus, de telles dispositions n'existent pas dans d'autres conventions collectives de l'APC ou des organismes distincts.

En outre, la proposition de l'agent négociateur pose plusieurs difficultés opérationnelles, notamment, sans toutefois s'y limiter, des questions d'admissibilité, d'évaluation de la compétence et de désignation des postes, et aurait des répercussions dans plusieurs ministères partout au Canada.

Enfin, l'employeur n'est pas d'accord avec la proposition de lier les augmentations des indemnités (nouvelles ou actuelles) à l'augmentation économique générale.

L'employeur recommande respectueusement que la Commission n'inclue pas la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Nouvel article – Employés nommés pour une période déterminée

Proposition du syndicat

- a. La directive de l'employeur sur l'emploi pour une durée déterminée stipulée dans la *Politique sur la Gestion des personnes* et la *Directive sur l'emploi pour une durée déterminée* fait partie de la présente convention.

L'employeur n'exclura pas sans motif raisonnable des périodes d'emploi d'une durée déterminée du calcul de la période de travail cumulatif utilisée afin de déterminer le moment auquel un-e employé-e nommé pour une période déterminée doit être converti en employé-e nommé pour une période indéterminée.

- b. L'employeur ne peut renvoyer puis réembaucher l'employé-e nommé pour une durée déterminée dans le but d'interrompre la durée du service pendant plus de soixante (60) jours civils consécutifs et d'ainsi éviter de nommer l'employé-e pour une durée indéterminée.

Remarques

L'agent négociateur propose d'introduire un nouvel article qui intégrerait la [Politique sur la gestion des personnes](#) (pièce 20) en ce qui concerne l'emploi pour une période déterminée et la [Directive sur l'emploi pour une période déterminée](#) (pièce 21) dans la convention collective du groupe PA, y compris des dispositions concernant la conversion du statut d'employé nommé pour une période déterminée à celui d'employé nommé pour une période indéterminée.

Cette proposition compromettrait fondamentalement la capacité de l'employeur de gérer ses activités tout en respectant son obligation d'assurer l'administration cohérente et équitable de l'emploi pour une période déterminée dans l'APC.

Préoccupations liées à la compétence

La proposition a trait aux processus et aux procédures à suivre pour nommer ou déployer des employés nommés pour une période déterminée dans différentes postes, et aux conditions relatives à la conversion de ces employés en employés nommés pour une période indéterminée ainsi qu'au renouvellement ou au non-renouvellement de leur emploi. Ces modalités ou conditions d'emploi sont établies dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP).

L'employeur soutient que la proposition de l'agent négociateur ne devrait pas être assujettie à la négociation collective et ne devrait pas être incluse par la Commission dans son rapport, conformément aux articles 113 et 177 de la [LRTSPF](#) (pièce 22) :

Réserves

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

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

Réserves

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

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

c) soit qui porte sur des normes, règles ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;

Remarques sur le fond d'un nouvel article sur les employés nommés pour une période déterminée

En revanche, si la Commission se déclarait compétente quant à cette demande de l'Agent négociateur, l'employeur soutient que ses propres politiques, dont la [*Politique sur la gestion des personnes*](#) (pièce 20) et la [*Directive sur l'emploi pour une période déterminée*](#) (pièce 21) traitent déjà de l'emploi pour une période déterminée et contiennent des dispositions sur la conversion du statut d'employé nommé pour une période déterminée à celui d'employé nommé pour une période indéterminée.

L'employeur ne souhaite pas intégrer le cadre législatif existant associé à cette question dans les conventions collectives, ni créer un cadre distinct dans celles-ci qui s'écarterait de celui qui existe déjà.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur soutient respectueusement que la Commission n'a pas compétence pour traiter de cette proposition de l'agent négociateur dans son rapport et lui demande de ne pas l'y inclure.

Article 66 – Administration de la paye

Proposition du syndicat

66.07

- a. Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur ~~et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs~~, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié désigné payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.
- c. **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. Afin de déterminer le moment où l'employé-e peut passer au prochain échelon salarial du poste occupé par intérim, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

Remarques

Rémunération intérimaire [66.07a) et c)]

L'agent négociateur demande diverses modifications à l'administration actuelle de la rémunération intérimaire. L'alinéa 66.07a) traite de l'élimination de la période d'admissibilité de trois jours de travail consécutifs pour toucher la rémunération intérimaire, et le nouvel alinéa 66.07c) propose que des périodes intérimaires cumulatives déterminent la prochaine augmentation pour la rémunération intérimaire.

L'employeur soutient que les dispositions actuelles sont conformes à la majorité des autres conventions collectives dans l'APC. Les changements de cette nature (l'élimination de la période de carence et le suivi des périodes d'intérim cumulatives) mettraient beaucoup de pression sur l'administration de la paye dans les ministères et compliqueraient le système de paye à un moment où l'employeur cherche des occasions de simplifier l'administration de la paye.

L'agent négociateur a proposé des modifications similaires au cours de la dernière ronde de négociation à la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC, mais n'a fourni aucun nouveau renseignement pour justifier la réintroduction de sa proposition dans la présente ronde de négociation.

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

Appendice A-1 – Taux de rémunération annuels

Proposition de l'employeur					
Taux de rémunération: Nouveaux groupes et niveaux professionnels PA					
PA-PDM: Groupe Élaboration et administration de programmes, taux de rémunération annuels (en dollars)					
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
PDM-1	63 147 \$	65 547 \$	68 035 \$	70 622 \$	
PDM-2	70 803 \$	73 281 \$	75 845 \$	78 500 \$	
PDM-3	79 793 \$	82 586 \$	85 476 \$	88 724 \$	92 412 \$
PDM-4	92 436 \$	95 209 \$	98 828 \$	102 712 \$	
PDM-5	100 220 \$	104 033 \$	107 980 \$	111 226 \$	114 592 \$
PDM-6	Échelle 103 483 \$ à 121 804 \$				
PA-PVO: Groupe Opérations relatives aux programmes et aux services, taux de rémunération annuels (en dollars)					
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
PVO-1	44 750 \$	45 869 \$	47 071 \$	48 274 \$	49 478 \$
PVO-2	49 533 \$	50 821 \$	52 171 \$	53 518 \$	54 857 \$
PVO-3	54 878 \$	56 965 \$	59 129 \$	61 379 \$	
PVO-4	59 371 \$	61 152 \$	63 474 \$	65 887 \$	
PVO-5	63 638 \$	65 547 \$	68 035 \$	70 622 \$	
PVO-6	71 599 \$	74 319 \$	77 368 \$		
PA-CMN: Groupe Communications, taux de rémunération annuels (en dollars)					
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
CMN-1	61 152 \$	63 474 \$	65 887 \$		
CMN-2	68 409 \$	70 803 \$	73 281 \$	75 845 \$	78 500 \$
CMN-3	79 793 \$	82 586 \$	85 476 \$	88 724 \$	92 412 \$
CMN-4	92 436 \$	95 209 \$	98 828 \$	102 712 \$	
CMN-5	100 220 \$	104 033 \$	107 980 \$	111 226 \$	114 592 \$

PA-EAA: Groupe Adjoint administratif de direction, taux de rémunération annuels (en dollars)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
EAA-1	54 878 \$	56 965 \$	59 129 \$	61 379 \$
EAA-2	61 152 \$	63 474 \$	65 887 \$	
EAA-3	65 547 \$	68 035 \$	70 622 \$	
EAA-4	71 599 \$	74 319 \$	77 368 \$	

PA-RHB: Groupe Réadaptation et réinsertion, taux de rémunération annuels (en dollars)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
RHB-1	61 318 \$	63 771 \$	66 225 \$	68 675 \$	71 128 \$	73 583 \$	76 527 \$	79 589 \$
RHB-2	69 294 \$	72 069 \$	74 832 \$	77 596 \$	80 356 \$	83 570 \$	86 915 \$	91 732 \$
RHB-3	83 013 \$	86 333 \$	89 670 \$	93 005 \$	96 337 \$	100 194 \$	104 200 \$	
RHB-4	99 026 \$	103 338 \$	107 648 \$	111 960 \$	116 437 \$	121 098 \$		

Remarques

L'employeur a déposé une proposition à l'appendice A-1 qui contient les nouvelles lignes salariales proposées pour appuyer l'exercice de conversion du groupe PA. La proposition de l'employeur représente un coût estimatif de 30,3 millions de dollars ou 0,36% de la base salariale du groupe PA lors de la conversion.

Ces lignes salariales proposées ont été développées en utilisant les taux de rémunération actuels du groupe PA (lesquels sont entrés en vigueur le 21 juin 2020) à titre indicatif. Lors de la conversion, toute augmentation de salaire négociée, convenue par les parties dans le cadre des négociations collectives, s'appliquerait à ces taux.

Un résumé de haut niveau, qui décrit les niveaux auxquels la majorité des sous-groupes actuels du groupe PA devraient être convertis dans les nouveaux sous-groupes peuvent être trouvés dans la pièce 43. Dans la dernière ronde de négociation, en 2018, le SCT et l'AFPC ont signé *l'appendice G – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue et de la conception de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification*. Celle-ci renouvelait l'engagement de l'employeur à poursuivre d'importantes consultations concernant la mise en œuvre de la nouvelle

structure du groupe PA, avec l'objectif de négocier de nouveaux taux de rémunération dans la ronde de négociation en cours.

À cette fin, l'employeur a inclut des propositions à :

- L'appendice A-1 – Taux de rémunération annuels
- L'appendice A-2 – Notes sur la rémunération

La modernisation du groupe PA fait partie des efforts déployés à l'échelle de la fonction publique pour moderniser les structures des groupes professionnels et les outils de classification pour :

- Augmenter les programmes et ressources humaines stratégiques pour l'avenir du travail et une fonction publique moderne
- Faciliter le développement et la gestion de processus et d'outils efficace; et
- Soutenir les ministères dans la conception organisationnelle, le recrutement et la rétention.

La conversion du groupe PA comprend la restructuration du groupe PA par la réduction de ses neuf (9) sous-groupes en cinq (5) nouveaux sous-groupes comme suit :

- Élaboration et administration de programmes (PA-PDM)
- Opérations relatives aux programmes et aux services (PA-PVO)
- Adjoint administratif de direction (PA-EAA)
- Communications (PA-CMN)
- Réadaptation et réinsertion (PA-RHB)

L'employeur est d'avis qu'afin de réaliser le plein avantage des efforts de modernisation de la classification, il est essentiel pour les parties de corriger les incohérences structurelles majeures dans les lignes salariales actuelles et d'élaborer et de négocier de nouvelles structures de rémunération alignées sur les exigences de gestion des opérations et des effectifs associées à l'avenir de ce travail. La conversion du groupe PA donne une occasion unique de régler ces problèmes, plus précisément :

- créer des échelles de rémunération plus grandes pour permettre une croissance significative et un enrichissement des connaissances et des compétences dans les emplois;
- créer des taux équitables et compétitifs qui reflètent les taux de recrutement et d'emploi fonctionnels réels à chaque niveau de travail;

- veiller à ce que les structures de rémunération globales soient bien harmonisées pour permettre un développement de carrière et des promotions appropriés, y compris entre les sous-groupes, tel qu'approprié.

La revue de la structure du groupe professionnel PA a impliqué une analyse détaillée des données, une collecte d'informations auprès d'organisations, de la consultation avec les intervenants clés, y compris l'AFPC, des rapports et de la validation auprès des comités de gouvernance, le développement de nouveaux sous-groupes professionnels, des définitions et des outils d'évaluation des emplois sur mesure, et des tests pour valider toutes les composantes et tous les résultats du programme.

Dans le cadre de cet exercice de renouvellement de la classification, les ministères procèdent actuellement à l'évaluation de tous les postes du groupe PA à l'aide de la nouvelle norme d'évaluation des emplois approuvée par le Conseil du Trésor le 13 août 2018 (pièce 44).

Processus de notification aux employés

Les employés seront informés par leur ministère de la classification proposée (sous-groupe et niveau) de leur poste d'attache lors de la conversion au moyen d'un premier avis appelée « notification personnelle préalable (NPP) ».

Cela sera suivi d'une deuxième notification appelée « notification personnelle officielle (NPO) ». Cette notification indiquera la date à laquelle la nouvelle classification sera appliquée au poste de l'employé (c.-à-d. date de conversion). Cette notification indiquera également le taux de rémunération du poste converti de l'employé et fournira des informations sur ses droits de recours/griefs.

Impacts salariaux de la conversion

L'exercice de modernisation du groupe PA a pour objectif de reconnaître la valeur du travail de manière appropriée et équitable dans tous les sous-groupes PA, de fournir des structures salariales compétitives qui reflètent la valeur relative du travail, des taux de recrutement et des taux maximums concurrentiels, et de soutenir la progression de carrière avec des structures de rémunération globales alignées.

L'objectif d'un exercice de conversion n'est pas d'accorder des augmentations salariales générales.

Lors de la conversion, les employés seront payés au taux de rémunération qui se rapproche le plus, sans lui être inférieur, au taux sur la ligne "De" de la nouvelle échelle salariale du groupe PA, en fonction de leur nouveau niveau PA, tel qu'indiqué dans leur "NPP" individuel.

L'Employeur s'attend à ce que même si la plupart des employés ne verront pas de changement dans la valeur de leurs emplois, certaines petites poches de travail verront une évaluation à la hausse qui entraînera des augmentations de salaire lors de la conversion et d'autres petites poches de travail qui verront une évaluation des emplois à la baisse qui se traduira par une protection salariale lors de la conversion.

Cela signifie que certains employés verront un petit changement à leur paie sur la base de la conversion sur la structuration technique des nouveaux échelons de taux de rémunération.

La présidente du Conseil du Trésor a le pouvoir de fixer la date de la conversion en fonction de l'état de préparation des systèmes et des ministères et du succès de la négociation de nouvelles structures de rémunération (c.-à-d. les nouvelles lignes salariales) avec l'AFPC, qui représente le groupe PA.

L'Employeur demande respectueusement à la Commission d'inclure cette proposition dans son rapport.

Appendice A-2 – Notes sur la rémunération

Proposition de l'employeur
L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

Remarques

L'employeur a déposé une réserve à l'appendice A-2 pour que les parties puissent discuter des notes sur la rémunération lorsqu'une entente aura été conclue au sujet des nouvelles lignes salariales pour les nouveaux groupes et niveaux professionnels PA (proposés à l'appendice A-1).

Nouvelle indemnité – Gestionnaires de cas à Anciens Combattants Canada dans la classe WP

Proposition du syndicat

- **Indemnité de 2 000,00 \$ par année**
- **L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**

Remarques

Nouvelle indemnité

L'agent négociateur a proposé une nouvelle indemnité pour les gestionnaires de cas à Anciens Combattants Canada dans la classe Programmes de bien-être social (WP). Le coût de cette proposition est estimé à 1,47 million de dollars ou 0,02 % de la base salariale du groupe PA.

L'employeur soutient que cette proposition n'est pas justifiée. Les gestionnaires de cas sont des employés de la classe WP-04 et, dans leur description de travail, comme condition de travail, il est écrit qu'il est possible d'être exposé à un stress lié à des situations conflictuelles et potentiellement dangereuses et à l'exigence de désamorcer ou de régler des problèmes controversés ou de calmer des clients en crise (y compris des interventions de prévention du suicide); et d'être exposé au récit d'événements traumatisants ou à des clients aux prises avec une maladie, une détresse émotionnelle ou des événements de fin de vie (susceptibles de causer une désensibilisation ou un traumatisme indirect) [pièce 45].

Dans la classification de leur poste, les gestionnaires de cas sont correctement rémunérés pour les fonctions dont ils doivent s'acquitter. Il faut également mentionner que tous les cas ne sont pas jugés complexes ou lourds.

Les gestionnaires de cas sont des professionnels qualifiés dans le domaine des interventions sociales et psychologiques. Ils sont pour la plupart des psychologues et des travailleurs sociaux. Ils suivent une formation complète en soutien aux clients qui souffrent de problèmes de santé mentale.

De plus, à l'embauche, tous les nouveaux gestionnaires de cas doivent suivre un programme national d'orientation et de formation de 12 semaines. Le programme comprend une formation sur la santé mentale, notamment :

- un cours d'introduction à l'orientation et la formation en santé mentale;
- des lignes directrices sur le travail auprès d'anciens combattants en colère;
- un protocole de sensibilisation et de prévention du suicide.

Les gestionnaires de cas ont accès à plusieurs ressources qui apportent un soutien au quotidien, notamment avoir accès à une séance de compte rendu tout de suite après les conversations difficiles. Ces employés ont accès à une équipe de professionnels, en plus de leurs collègues immédiats, qui comprend :

- une équipe interdisciplinaire, composée de médecins, d'infirmières et d'ergothérapeutes;
- des agents des normes, de la formation et de l'évaluation;
- des conseillers en pratique de la gestion de cas.

Il n'y a pas de problèmes de recrutement ou de maintien en poste dans ce groupe de postes en particulier qui justifieraient une indemnité.

L'employeur n'est pas d'accord avec la proposition de lier les augmentations des indemnités (nouvelles ou actuelles) à l'augmentation économique générale.

Pour ces raisons, l'employeur demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Nouvelle indemnité – Tous les employés à l'extérieur du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans un environnement où ils peuvent devoir interagir en personne avec des détenus et des délinquants

Proposition du syndicat
<ul style="list-style-type: none">• Indemnité de 1750,00 \$ par année• L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.

Remarques

Nouvelle indemnité

L'agent négociateur a proposé une nouvelle indemnité pour tous les employés à l'extérieur du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans un environnement où ils peuvent devoir interagir en personne avec des détenus et des délinquants.

Compte tenu du fait qu'un délinquant n'a généralement pas à s'identifier comme tel quand il traite avec d'autres ministères, l'employeur ne comprend pas comment cette nouvelle indemnité proposée serait appliquée. Surtout, l'agent négociateur n'a pas expliqué ce que cette nouvelle indemnité est censée reconnaître ou dédommager.

Comme l'agent négociateur n'a pas fourni suffisamment de détails ou de critères pour appuyer sa proposition, et qu'« interaction » peut avoir une signification très large, l'indemnité devrait être payée à quiconque entre en contact avec un détenu ou un délinquant, quelle que soit la nature du contact ou la durée de l'interaction. Cette proposition, à première vue, semble déraisonnable.

De plus, cette nouvelle indemnité serait susceptible de créer un fardeau administratif, puisque les ministères et le Service correctionnel du Canada devraient maintenir une communication constante pour confirmer l'admissibilité à l'indemnité.

Enfin, l'employeur n'est pas d'accord avec la proposition de lier les augmentations des indemnités (nouvelles ou actuelles) à l'augmentation économique générale.

Pour toutes les raisons expliquées ci-dessus, l'employeur demande respectueusement que la Commission n'inclue par cette proposition dans son rapport.

Appendice B – Protocole d'accord concernant le congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction

Proposition du syndicat
<i>Renouveler</i>
Proposition de l'employeur
<i>L'employeur souhaite discuter de cet appendice.</i>
Mouvement de l'employeur
<i>Renouveler</i>

Remarques

L'employeur a initialement déposé une proposition pour discuter de l'appendice B, mais dans l'optique de faire avancer les négociations, il serait prêt à renouveler cet appendice **dans le contexte d'un règlement négocié.**

L'employeur demande donc que la Commission recommande le renouvellement de cet article dans son rapport.

Appendice G – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification

Proposition du syndicat
<i>Renouveler</i>
Proposition de l'employeur
<i>L'employeur souhaite discuter de cet appendice.</i>

Remarques

L'appendice G confirme l'engagement de l'employeur à poursuivre d'importantes consultations avec l'Alliance concernant la mise en œuvre (c.-à-d. la conversion) de la nouvelle structure du groupe PA, avec l'objectif de négocier de nouveaux taux de rémunération reliés aux nouvelles normes d'évaluation des emplois pour la convention collective subséquente.

La conversion du groupe PA comprend la restructuration du groupe PA par la réduction de ses neuf (9) sous-groupes en cinq (5) nouveaux sous-groupes.

Depuis 2019, les représentants de la classification du SCT rencontrent et consultent régulièrement les représentants de l'AFPC au sujet de cette initiative et ils continueront de même au cours des mois à venir. L'employeur cherchera à supprimer l'appendice G lorsque les nouveaux taux de rémunération auront été négociés par les parties.

L'employeur a déposé une proposition pour les nouveaux taux de rémunération dans le présent mémoire, qui se trouvent dans la partie IV sous l'appendice A-1.

Appendice I – Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'initiative de transformation de l'administration de la paye

Proposition du syndicat
Renouveler
Proposition de l'employeur
<p>Appendice I</p> <p>Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'initiative de transformation de l'administration de la paye</p> <p>La présente lettre a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services des programmes et de l'administration.</p> <p>L'employeur s'engage à tenir des consultations sérieuses avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada au sujet de la mise en œuvre de l'Initiative de transformation de l'administration de la paye (TAP) dans le but d'en minimiser les effets négatifs pour les employé-e-s.</p> <p>Les parties conviennent de se rencontrer dans les soixante (60) jours de la date de signature de la présente convention.</p>

Remarques

L'employeur a proposé de supprimer l'appendice I de la convention collective qui a trait à l'initiative de la « transformation de l'administration de la paye ».

En 2009, le gouvernement du Canada a approuvé l'initiative de « transformation de l'administration de la paye » (TAP) pour moderniser la méthode de paiement des employés. L'initiative comprenait le regroupement des postes de conseiller en rémunération des 46 ministères au Centre des services de paye de la fonction publique à Miramichi et l'introduction d'un nouveau logiciel de paye, appelé Phénix, dans l'ensemble du gouvernement.

L'initiative TAP était une initiative définie dans le temps qui avait un but précis comme juste décrit. Dans le cadre de cette initiative, le Comité syndical-patronal sur la transformation de l'administration de la paye (CSPTAP) a été créé et a servi à mener des consultations significatives afin de limiter les conséquences négatives sur les employés. Le comité s'est réuni au moins une fois par trimestre de 2011 à la fin de 2015.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur soutient que les engagements en vertu de l'annexe I ont été réalisés et par conséquent, l'annexe I devrait être supprimée de la convention collective.

L'employeur demande donc que la Commission inclue sa proposition dans son rapport.

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

Proposition du syndicat				
<p>Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) concernant le groupe Services des programmes et de l'administration - Indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération pour le personnel qui travaille dans les opérations de rémunération</p> <p>1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération et employées en rémunération qui travaillent dans les opérations de rémunération à Services publics et Approvisionnement Canada ou dans les ministères qui ne sont pas desservis par le Centre de paye et qui effectuent des travaux directement liés aux opérations de rémunération, y compris le traitement des mouvements de paye, au groupe e et niveau CR05, AS01, AS02, AS03 ou AS04, l'employeur offre une « indemnité de maintien en poste » pour l'exécution de tâches liées à la rémunération dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :</p> <p>a. En vigueur aux dates déterminées par le sous-alinéa 2)a)ii) de l'appendice F, tous les employés nommés au paragraphe 1 ci-dessus toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;</p> <p>b. les employés touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);</p> <p>Indemnité de maintien en poste</p> <table border="0"> <tr> <td>Indemnité annuelle</td> <td>Indemnité quotidienne</td> </tr> <tr> <td>4500 \$ 3-500 \$</td> <td>17.25 \$ 13.42</td> </tr> </table> <p>c. l'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.</p> <p>d. l'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé;</p> <p>e. l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 38 et 40 de la présente convention collective;</p> <p>f. sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 1(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste de CR05, AS01, AS02, AS03 ou AS04 de l'employée. Les conseillères et conseillers en rémunération au niveau AS01, AS02 et AS03</p>	Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne	4500 \$ 3-500 \$	17.25 \$ 13.42
Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne			
4500 \$ 3-500 \$	17.25 \$ 13.42			

~~travaillant au sein des ministères desservis par le Centre de paye qui recevaient l'indemnité de \$2,500 sous la convention collective précédente et qui ne sont pas éligible pour l'indemnité de \$3,500 selon les dispositions de la nouvelle convention continueront de recevoir l'indemnité annuelle de \$2,500 (\$9.58 quotidiennement);~~

- g. la conseillère ou le conseiller en rémunération ou une employée mentionné au paragraphe 1 ci-dessus qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste non admissible à l'indemnité de maintien en poste ne touche pas ladite indemnité durant cette période.
2. L'employée à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.
3. L'employée qui est suspendu ou en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité.
4. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

Signé à Ottawa, le ~~9e~~ jour du mois de ~~juillet 2020~~.

Mouvement de l'employeur

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.

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

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle	Indemnité journalière
3-500 \$ 3 742 \$	13,42 \$ 14,34 \$

2. **Sous réserve des conditions précisées dans cet appendice, l'employeur offre une « indemnité de maintien en poste » aux employés qui effectuent des tâches comme conseillères et conseillers en rémunération au groupe et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 travaillant au sein des ministères desservis par le Centre de paye :**

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle	Indemnité journalière
2 673 \$	10,25 \$

3. Le paiement de l'indemnité de maintien en poste est assujéti aux conditions suivantes :

- a. En vigueur aux dates déterminées par l'article 68.02 a) i) ~~le sous-alinéa 2) a) ii) de l'appendice F~~, tous les employé-e-s nommés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b. les employé-e-s touchent l'indemnité quotidienne **applicable** figurant ~~ci-dessous~~ **dans cet appendice** pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ~~ci-dessous~~, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle	Indemnité journalière
3 500 \$	13,42 \$

- c. l'indemnité de maintien en poste ~~susmentionnée~~ ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé;
 - d. l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 38 et 40 de la présente convention collective;
 - e. sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé ~~à l'alinéa 1(b) aux paragraphes 1 ou 2~~ pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste de CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04 de l'employé-e. ~~Les conseillères et conseillers en rémunération au niveau AS-01, AS-02 et AS-03 travaillant au sein des ministères desservis par le Centre de paye qui recevaient l'indemnité de \$2,500 sous la convention collective précédente et qui ne sont pas éligible pour l'indemnité de \$3,500 selon les dispositions de la nouvelle convention continueront de recevoir l'indemnité annuelle de \$2,500 (\$9.58 quotidiennement);~~
 - f. la conseillère ou le conseiller en rémunération ou un-e employé-e mentionné aux paragraphes 1 ou 2 ci-dessus qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste non admissible à l'indemnité de maintien en poste ne touche pas ladite indemnité durant cette période.
4. ~~2.~~ L'employé-e à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien **indiqué aux paragraphes 1 ou 2** ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.
 5. ~~3.~~ L'employé-e qui est suspendu ou en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité.

6. 4. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

Signé à Ottawa, le **XX9e** jour du mois de **juillet-2020 MOIS ANNÉE.**

Remarques

Dans la dernière ronde, les parties ont négocié une hausse de 2 500 \$ à 3 500 \$ à l'indemnité pour les conseillers en rémunération travaillant au Centre de paye et les employés qui travaillent dans des ministères qui ne sont pas desservis par le Centre de paye. Le but était de reconnaître les problèmes de maintien en poste vécus par SPAC et les ministères non desservis par le Centre de paye, qui ont le mandat de traiter les opérations de rémunération.

Les parties ont aussi négocié une hausse de l'admissibilité des conseillers en rémunération travaillent dans les ministères desservis par le Centre de paye (indemnité inférieure) pour reconnaître le besoin de maintenir en poste les employés qui travaillent à la rémunération dans ces organisations.

L'agent négociateur souhaite apporter un certain nombre de changements à cette indemnité, notamment :

- augmenter le montant de l'indemnité de 3 500 \$ à 4 500 \$ pour tous les employés qui travaillent à la rémunération, quel que soit leur lieu de travail;
- étendre l'indemnité aux employés des niveaux CR-05 et AS-04 qui travaillent dans les ministères desservis par le Centre de paye;
- augmenter l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable chaque année de la convention collective.

Compte tenu de la demande d'augmentation économique générale de 4,5 % par année sur trois ans de l'Agent négociateur, le coût de cette proposition est prudemment estimé à 5 816 344 \$ ou 0,07 % de la base salariale du groupe PA.

En réponse à la demande de l'agent négociateur, l'employeur propose d'augmenter les deux indemnités de maintien en poste actuelles comme suit :

- de 3 500 \$ (13,42 \$ par jour) à jusqu'à 3 742 (14,34 \$ par jour) pour les conseillers en rémunération et les employés en rémunération à SPAC ou dans les ministères non desservis par le Centre de paye et effectuent des travaux directement liés aux opérations de rémunération, y compris le traitement des mouvements de paye, aux groupes et niveaux CR-05 et AS-01 à AS-04;

- de 2 500 \$ (9,58 \$ par jour) à jusqu'à 2 673 \$ (10,25 \$) par jour) pour les conseillers en rémunération aux niveaux AS-01 à AS-03 dans les ministères desservis par le Centre de paye.

Ces augmentations proposées tiennent compte des augmentations économiques générales déposées par l'employeur à la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC à la fin mars 2022.

SPAC, qui est le plus grand employeur de conseillers en rémunération et a le mandat d'agir comme ministère responsable du traitement de la paye, soutient la préservation de ces deux indemnités pour continuer de reconnaître le besoin de maintenir en poste des employés qui travaillent en rémunération et le maintien des taux aux différents niveaux pour rester en bonne position pour compétitionner avec d'autres organisations en vue d'attirer des personnes compétentes et de maintenir en poste le personnel existant.

Pour être clair, l'employeur accepterait, **dans le contexte d'un règlement négocié**, de conserver ce protocole d'entente et les indemnités plutôt que de laisser expirer à la date de signature de la nouvelle convention collective, comme il est prévu à l'article 4 du protocole d'entente.

En plus des augmentations proposées pour les deux indemnités de maintien en poste, l'employeur propose divers changements au langage pour le clarifier (les ministères ont soumis de nombreuses demandes d'interprétation depuis la signature de la convention collective qui ont montré la nécessité de clarifier le langage actuel).

Augmenter l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable

L'agent négociateur propose d'augmenter l'indemnité de maintien en poste des conseillers en rémunération en fonction de l'augmentation économique générale applicable chaque année de la convention collective.

L'employeur n'est pas d'accord avec ce changement, parce qu'il n'est pas justifié.

L'employeur soutient que l'introduction de la notion d'augmentation automatique nuirait à la capacité des parties de réévaluer la nécessité et la valeur pertinente de l'indemnité dans chaque ronde de négociation. De plus, cela placerait le groupe PA devant tous les autres groupes dans l'APC, et l'employeur ne souhaite pas créer ce genre de précédent.

Paragraphe 1a) [3a) de la contreproposition de l'employeur]

L'employeur propose ce changement pour harmoniser l'article avec la proposition concernant la mise en œuvre de la convention collective récemment déposée à la table des enjeux communs.

L'employeur serait ouvert aux améliorations proposées par l'employeur ci-dessus, **dans le contexte d'un règlement négocié**. Il s'agirait des seules améliorations que nous prévoyions pour cet article.

Appendice L – Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite)

Proposition du syndicat
Renouveler.

Remarques

L'agent négociateur a proposé de renouveler l'appendice L.

L'employeur est d'accord avec cette proposition et demande donc à la Commission de recommander le renouvellement de cet article dans son rapport.

Appendice O – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant les Employés du groupe Administration des programmes (PM) travaillant comme agents des pêches

Proposition du syndicat									
<p>1. L'employeur verse une indemnité annuelle aux titulaires de postes du groupe Administration des programmes (PM) aux niveaux PM-05 à PM-06 pour l'exercice de leurs fonctions d'agents des pêches.</p> <p>2. Les parties s'entendent que les employé-e-s PM seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :</p> <p>a. En vigueur aux dates déterminées selon le sous-alinéa 2)a)ii) de l'appendice F, les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;</p> <p>b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :</p> <table border="1" data-bbox="381 793 1143 982"> <thead> <tr> <th align="center" colspan="2">Indemnité annuelle : Administration des programmes (PM)</th> </tr> <tr> <th align="center">Positions</th> <th align="center">Indemnité annuelle</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">PM-05</td> <td align="center">\$3,534</td> </tr> <tr> <td align="center">PM-06</td> <td align="center">\$3,534</td> </tr> </tbody> </table> <p>c. L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.</p> <p>d. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.</p> <p>3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.</p> <p>4. Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles à l'indemnité au prorata.</p> <p>5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2021 2024.</p>		Indemnité annuelle : Administration des programmes (PM)		Positions	Indemnité annuelle	PM-05	\$3,534	PM-06	\$3,534
Indemnité annuelle : Administration des programmes (PM)									
Positions	Indemnité annuelle								
PM-05	\$3,534								
PM-06	\$3,534								

Remarques

Augmenter l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable

L'agent négociateur a proposé d'augmenter l'indemnité versée aux titulaires de postes du groupe Administration des programmes (PM) aux niveaux PM-05 à PM-06 pour l'exercice de leurs fonctions d'agents des pêches, en fonction de l'augmentation économique générale applicable chaque année de la convention collective.

L'employeur n'est pas d'accord avec ce changement, parce qu'il n'est pas supporté.

L'employeur soutient que l'introduction de la notion d'augmentation automatique nuit à la capacité des parties de réévaluer la nécessité et la valeur pertinente de l'indemnité

dans chaque ronde de négociation. De plus, cela placerait le groupe PA devant tous les autres groupes dans l'APC, et l'employeur ne souhaite pas créer ce genre de précédent.

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

Appendice P – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant les langues autochtones

Proposition du syndicat

SOUS TOUTES RÉSERVES, considérant qu'il n'est pas encore clair quand les travaux du Comité mixte sur les langues autochtones seront terminés.

Remarques

L'employeur propose que l'appendice actuel soit supprimé à la réalisation des engagements. Bien que le travail de ce comité mixte progresse, les parties n'ont pas encore terminé leur rapport.

Appendice Q – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe de travail des programmes de bien-être social (WP) en tant qu'agent de libération conditionnelle et responsable des agents de libération conditionnelle

Proposition du syndicat									
<p>1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe programmes de bien-être social (WP) au niveau WP-04 travaillant à titre d'agent de libération conditionnelle et au niveau WP-05 travaillant à titre de responsable ou gestionnaire des agents de libération conditionnelle à Services correctionnels Canada (SCC).</p> <p>2. Les parties s'entendent que les employé-e-s WP seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :</p> <p style="margin-left: 40px;">a. En vigueur aux dates déterminées selon le sous-alinéa 2)a)ii) de l'appendice F, les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;</p> <p style="margin-left: 40px;">b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :</p> <table border="1" style="margin-left: 80px; margin-bottom: 20px;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="background-color: #cccccc;">Indemnité annuelle: Programmes de bien-être social (WP)</th> </tr> <tr> <th style="background-color: #cccccc;">Positions</th> <th style="background-color: #cccccc;">Indemnité annuelle</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">WP-04</td> <td style="text-align: center;">\$7000 \$2,000</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">WP-05</td> <td style="text-align: center;">\$7000 \$2,000</td> </tr> </tbody> </table> <p style="margin-left: 40px;">c. L'indemnité soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.</p> <p style="margin-left: 40px;">d. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.</p> <p>3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.</p> <p>4. Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles à l'indemnité au prorata.</p> <p>5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2024 2021.</p>		Indemnité annuelle: Programmes de bien-être social (WP)		Positions	Indemnité annuelle	WP-04	\$7000 \$2,000	WP-05	\$7000 \$2,000
Indemnité annuelle: Programmes de bien-être social (WP)									
Positions	Indemnité annuelle								
WP-04	\$7000 \$2,000								
WP-05	\$7000 \$2,000								
Mouvement de l'employeur									
<p><i>Les parties conviennent que ces changements ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.</i></p> <p>(...)</p>									

2. Les parties s'entendent que les employé-e-s WP seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a. En vigueur aux dates déterminées selon l'article **68.02 a) i)-sous-alinéa-2)a)ii) de l'appendice F**, les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Programmes de bien-être social (WP)

Postes	Indemnité annuelle
WP-04	2 000 \$ 2 138 \$
WP-05	2 000 \$ 2 138 \$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.

(...)

5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin **2024 2025**.

Remarques

Augmentation de l'indemnité

L'agent de négociation a proposé d'augmenter de 2 000 \$ à 7 000 \$ l'indemnité payée aux titulaires de postes du groupe Programmes de bien-être social (WP) au niveau WP-04 travaillant à titre d'agent de libération conditionnelle et au niveau WP-05 travaillant à titre de responsable ou gestionnaire des agents de libération conditionnelle au Service correctionnel du Canada. Le coût total de cette demande est estimé à 9,1 millions de dollars ou 0,11 % de la base salariale du groupe PA.

Les parties ont négocié cette nouvelle indemnité de 2 000 \$ par année pour les agents de libération conditionnelle au niveau WP-04 et les responsables des agents de libération conditionnelle au niveau WP-05 lors de la dernière ronde de négociation.

En réponse à la demande de l'agent négociateur, l'employeur propose d'augmenter l'indemnité de 2 000 \$ à 2 138 \$. Cette augmentation proposée tient compte des augmentations économiques générales déposées par l'employeur à la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC à la fin mars 2022.

Augmenter l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable

L'agent négociateur a aussi proposé d'augmenter l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable chaque année de la convention collective.

L'employeur n'est pas d'accord avec ce changement, parce qu'il n'est pas étayé.

L'employeur soutient que l'introduction de la notion d'augmentation automatique nuirait à la capacité des parties de réévaluer la nécessité et la valeur pertinente de l'indemnité dans chaque ronde de négociation. De plus, cela placerait le groupe PA devant tous les autres groupes dans l'APC, et l'employeur ne souhaite pas créer ce genre de précédent.

Retrait du critère d'admissibilité de 75 heures

L'agent négociateur a proposé de retirer le critère qui exige que les employés touchent au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération pour être admissibles à l'indemnité.

L'agent négociateur n'a pas justifié cette proposition. L'employeur ne voit pas le besoin de retirer le critère d'admissibilité pour l'instant.

Paragraphe 2a)

L'employeur propose ce changement pour harmoniser l'article avec la proposition concernant la mise en œuvre de la convention collective récemment déposée à la table de négociation sur les questions communes.

Pour toutes les raisons ci-dessus, compte tenu surtout du fait que cette indemnité a été introduite récemment, l'employeur estime que sa contreproposition est raisonnable et serait ouvert à cette modification **dans le contexte d'un règlement négocié**. Il s'agirait là de la seule amélioration qu'il prévoit pour cet article.

**Appendice R – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la
Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur les
mécanismes de soutien pour les employés**

Proposition du syndicat
SOUS TOUTES RÉSERVES
Proposition de l'employeur
L'employeur propose que cet appendice soit supprimé une fois que l'étude conjointe aura été complétée.

Remarques

L'employeur propose que l'appendice actuel soit supprimé à l'achèvement de l'étude mixte. Bien que le travail de ce comité mixte progresse, les parties n'ont pas encore terminé leur étude.

Nouvel appendice S – Revue de la structure des groupes professionnels

Proposition du syndicat
<p>Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les employés de l'unité de négociation Services des programmes et de l'administration (PA).</p> <p>L'employeur s'est engagé à parachever l'examen et la refonte de la structure du groupe professionnel (SGP) TC, ce qui inclura l'élaboration de normes d'évaluation des emplois de ce groupe.</p> <p>Les parties conviennent que ces normes seront fondées sur des principes et des pratiques d'évaluation neutres sur le plan du genre. Elles conviennent aussi que les normes seront conformes aux principes énoncés dans la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, ou à toute loi sur l'équité salariale future qui s'appliquera aux fonctionnaires fédéraux.</p> <p>L'employeur s'engage à tenir des consultations sérieuses sur la réforme de la classification avec l'AFPC. Ces consultations porteront, entre autres, sur l'élaboration de normes d'évaluation des emplois qui reflètent et estiment, sans distinction de sexe, le travail effectué par les membres du groupe professionnel PA.</p> <p>L'employeur accepte de verser à tous les membres de l'unité de négociation un montant forfaitaire ouvrant droit à prestations de deux cent cinquante dollars (250 \$) par mois à compter de 1 octobre 2022 et jusqu'à l'adoption des nouvelles normes d'évaluation d'emploi et la négociation des taux de rémunération décrits ci-après.</p> <p>L'AFPC rencontrera l'employeur pour négocier les nouveaux taux et règles concernant la rémunération des employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.</p>

Remarques

L'employeur n'est pas d'accord avec la proposition de l'agent négociateur et n'est pas prêt à accepter une pénalité. La classification relève de l'employeur et est un moyen pour lui d'organiser le travail de manière à atteindre ses objectifs.

La présidente du Conseil du Trésor a le pouvoir de fixer la date de la conversion en fonction de l'état de préparation des systèmes et des ministères, et fixera cette date avec prudence. L'employeur soutient que rien ne justifie de lier une pénalité monétaire au processus décisionnel.

En ce qui concerne cette demande en particulier, l'employeur ne comprend pas ce que l'agent négociateur essaie d'accomplir. Puisque la nouvelle norme d'évaluation des

emplois du groupe PA a déjà été définie et approuvée, cette pénalité de 250 \$ serait donc associée à la négociation de nouveaux taux et de nouvelles règles de rémunération, et comme ce processus dépend de la conclusion d'une entente avec l'agent négociateur, il serait très difficile d'établir des échéances prévisibles.

L'employeur voit un conflit d'intérêts dans le fait que l'agent négociateur demande une pénalité monétaire basée sur la progression des négociations (c.-à-d. les négociations des nouveaux taux de rémunération).

L'employeur a inclus dans le présent mémoire sa proposition concernant les nouveaux taux de rémunérations pour les cinq (5) nouveaux sous-groupes du groupe PA (voir la partie IV, appendice A-1) et est prêt à négocier ces nouveaux taux de rémunération et les nouvelles règles qui touchent la rémunération des employés qui passent aux nouveaux taux de rémunération.

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

Partie V – Définition du groupe Services des programmes et de l'administration (PA)

Définition du groupe Services de programmes et de l'administration (PA)

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
 - a. utilisation du matériel électronique servant au traitement des données en vue de communiquer, d'emmagasiner, d'extraire et de comparer des renseignements ou de résoudre les problèmes énoncés conformément aux plans prescrits, et ordonnancement ou contrôle des opérations liées à ce matériel;
 - b. utilisation, entretien courant et réparations mineures de différents appareils de cryptographie, télécopie, courrier électronique et autres équipements de communications en vue de préparer, de recevoir, d'émettre et de transmettre des messages; et exécution de fonctions connexes, notamment inscription des heures de réception et d'émission, attribution des priorités et distribution des messages, qui requièrent une connaissance spéciale des procédures, du format et des calendriers des communications ainsi que de l'acheminement des messages et du fonctionnement des appareils;
 - c. utilisation de machines comptables, de machines à calculer et à reprographier et de machines à courrier ou à microphotographie pour inscrire des données, calculer, produire des copies, des photocalques blancs ou bleus et d'autres imprimés, préparer le courrier ou produire et traiter des microfilms;
 - d. rassemblement, enregistrement, organisation, transmission et traitement de l'information, classement et distribution de fonds de renseignements et application directe des règles et des règlements;

- e. prestation de services de secrétariat, de traitement de texte, de sténographie et d'enregistrement littéral, et utilisation du matériel électronique connexe;
 - f. utilisation de systèmes de commutation téléphonique micro-informatisés et d'équipement périphérique;
2. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement destinés au public ou à la fonction publique;
3. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services et d'autres activités dans au moins deux secteurs administratifs comme les finances, les ressources humaines ou les achats, destinés à la fonction publique;
4. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement liés à la perception des impôts et d'autres recettes auprès du public;
5. planification, élaboration et mise en œuvre de programmes d'inspection de produits de consommation;
6. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de la vérification intégrée interne des opérations des ministères et organismes de la fonction publique;
7. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités liés à la protection des renseignements personnels et à l'accès à l'information;
8. réalisation de recherches et d'analyses sur des questions de rémunération, et prestation de conseils à ce sujet aux gestionnaires, aux employées et employés et à leurs familles ou représentantes et représentants;
9. prestation de conseils, d'appui et de formation aux utilisateurs et utilisatrices de matériel bureautique (appareils et logiciels);
10. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services et d'autres activités liés à la gestion des biens et avoirs, des installations, des fonds de renseignements ou des services de sécurité nécessaires à la fonction publique;
11. recherche sur les opinions et les attitudes du public, et analyse, élaboration, recommandation et mise en œuvre de plans stratégiques et d'activités de communication en vue d'expliquer, de promouvoir et de diffuser les programmes, les politiques et les services du gouvernement fédéral;
12. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités visant le développement social, l'établissement, l'adaptation et la réhabilitation de groupes, de collectivités ou de

personnes, y compris planification, élaboration et prestation de services d'aide sociale;

13. analyse, élaboration et conception de formulaires et de systèmes d'établissement de formulaires, ainsi que prestation de conseils à cet égard;
14. prestation de services de médiation ou de conciliation en cas de différends liés aux négociations collectives ou aux relations de travail conformément à la partie I du Code canadien du travail;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services des programmes et de l'administration sont les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition de tout autre groupe et les postes de l'Agence des services frontaliers du Canada dont les fonctions principales sont la planification, l'élaboration, la prestation ou la gestion de l'inspection et du contrôle des personnes et des marchandises qui entrent au Canada.

Services Administratifs (AS)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention de la fonction publique.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

2. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement destinés à la fonction publique;
3. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services et d'autres activités dans au moins deux secteurs administratifs comme les finances, les ressources humaines ou les achats, destinés à la fonction publique;
6. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de la vérification intégrée interne des opérations des ministères et organismes de la fonction publique;
8. réalisation de recherches et d'analyses sur des questions de rémunération, et prestation de conseils à ce sujet aux gestionnaires, aux employées et employés et à leurs familles ou représentantes et représentants;
9. prestation de conseils, d'appui et de formation aux utilisateurs et utilisatrices de matériel bureautique (appareils et logiciels);
10. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services et d'autres activités liés à la gestion des biens et avoirs, des installations, des fonds de renseignements ou des services de sécurité nécessaires à la fonction publique;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- un diplôme d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Remarques

1. Les alternatives au diplôme d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; ou
 - un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà aux deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; et
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe AS.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

Les candidats qui ont été nommés ou mutés pour une période indéterminée sur la base d'un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience ne répondent à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires que pour le groupe AS et doivent être réévalués pour intégrer d'autres groupes sur la base de cette alternative.

2. Une expérience et (ou) une formation acceptable dans un domaine pertinent lié aux postes du groupe AS est requise lorsque la scolarité exigée pour le poste en voie d'être doté est un diplôme d'études secondaires ou des alternatives approuvées par l'employeur.

Communications (CM)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention de la fonction publique.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
 - b. utilisation, entretien courant et réparations mineures de différents appareils de cryptographie, télécopie, courrier électronique et autres équipements de communications en vue de préparer, de recevoir, d'émettre et de transmettre des messages; et exécution de fonctions connexes, notamment inscription des heures de réception et d'émission, attribution des priorités et distribution des messages, qui requièrent une connaissance spéciale des procédures, du format et des calendriers des communications ainsi que de l'acheminement des messages et du fonctionnement des appareils;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- la réussite de deux années d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Capacités/compétences

Il appartient aux gestionnaires d'établir, en se basant sur les fonctions et attributions du poste à combler, ce qui constitue un niveau de compétence acceptable en matière d'actionnement de clavier, de dictée et de relecture.

Actionnement de clavier

Pour les postes qui exigent de faire fonctionner de l'équipement de bureau à clavier (appareil de traitement de textes, appareil de conversion et de traitement de données, ordinateur, etc.), la norme est :

- un niveau de compétence acceptable pour faire fonctionner l'équipement nécessaire.

Dictée

Pour les postes qui exigent de prendre la dictée en sténographie, à la main ou à la machine, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en sténographie, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Relecture

Pour les postes qui exigent de corriger des erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en grammaire, orthographe et ponctuation, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Remarques

1. Les alternatives à deux années d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
 - un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà à l'un des deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative à deux années d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe CM.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative à deux années d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

2. Cette norme ne s'applique pas à la relecture que l'on fait habituellement du travail qu'on a dactylographié soi-même afin de trouver et d'éliminer les coquilles.
3. Il faut recourir à l'Examen d'orthographe, de grammaire et de ponctuation de la Commission de la fonction publique ou passer en revue l'expérience du candidat pour évaluer la compétence en matière de correction d'erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation.

Commis aux Écritures et aux règlements (CR)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
 - d. rassemblement, enregistrement, organisation, transmission et traitement de l'information, classement et distribution de fonds de renseignements et application directe des règles et des règlements;
 - e. utilisation de systèmes de commutation téléphonique micro-informatisés et d'équipement périphérique;

15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- la réussite de deux années d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Capacités/compétences

Il appartient aux gestionnaires d'établir, en se basant sur les fonctions et attributions du poste à combler, ce qui constitue un niveau de compétence acceptable en matière d'actionnement de clavier, de dictée et de relecture.

Actionnement de clavier

Pour les postes qui exigent de faire fonctionner de l'équipement de bureau à clavier (appareil de traitement de textes, appareil de conversion et de traitement de données, ordinateur, etc.), la norme est :

- un niveau de compétence acceptable pour faire fonctionner l'équipement nécessaire.

Dictée

Pour les postes qui exigent de prendre la dictée en sténographie, à la main ou à la machine, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en sténographie, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Relecture

Pour les postes qui exigent de corriger des erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en grammaire, orthographe et ponctuation, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Remarques

1. Les alternatives à deux années d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
 - un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà à l'un des deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative à deux années d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe CR.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative à deux années d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

2. Cette norme ne s'applique pas à la relecture que l'on fait habituellement du travail qu'on a dactylographié soi-même afin de trouver et d'éliminer les coquilles.
3. Il faut recourir à l'Examen d'orthographe, de grammaire et de ponctuation de la Commission de la fonction publique ou passer en revue l'expérience du candidat pour évaluer la compétence en matière de correction d'erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation.

Traitement des données (DA)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
 - a. utilisation du matériel électronique servant au traitement des données en vue de communiquer, d'emmagasiner, d'extraire et de comparer des renseignements ou de résoudre les problèmes énoncés conformément aux plans prescrits, et ordonnancement ou contrôle des opérations liées à ce matériel;

15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Définition du sous-groupe Traitement des données – Conversion des données (DA-CON)

L'accomplissement ou la surveillance de fonctions exigeant l'utilisation du matériel de conversion électromécanique ou l'utilisation et le contrôle de postes ou de systèmes de conversion électroniques des données afin de transformer les données des documents de base de façon qu'elles puissent être traitées par les ordinateurs ou le matériel annexe.

Postes inclus

Sont inclus dans ce sous-groupe les postes où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont d'importance fondamentale :

- Utiliser des perforatrices à clavier numérique et alphanumérique pour enregistrer ou vérifier des données sur cartes;
- Utiliser des appareils d'enregistrement direct sur bande à clavier alphanumérique pour enregistrer ou vérifier des données sur bande magnétique au moyen d'un disque ou d'un tambour magnétique;
- Utiliser des appareils d'introduction directe des données pour transférer directement les données dans l'ordinateur;
- Utiliser du matériel de perforation pour convertir les données en vue de leur traitement par un lecteur optique de caractères;
- Élaborer et mettre en oeuvre des instructions destinées à former le personnel de conversion des données à l'exercice de ses fonctions;
- Surveiller l'une ou l'autre de ces fonctions.

Postes exclus

Sont exclus du sous-groupe les postes qui font partie du sous-groupe Production des données.

Définition du sous-groupe Traitement des données – Production des données (DA-PRO)

L'accomplissement ou la surveillance des fonctions exigeant l'utilisation et le contrôle d'ordinateur et de matériel périphérique, à cartes perforées et annexe, ainsi que l'établissement du calendrier d'utilisation de ce matériel, qui sert à communiquer, à emmagasiner, à recouvrer et à comparer des données et à résoudre des problèmes.

Postes inclus

Sont inclus dans le sous-groupe les postes où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont d'importance fondamentale :

- Utiliser des pupitres d'ordinateurs de même que du matériel périphérique, à cartes perforées et annexe;
- Planifier les opérations des ordinateurs ainsi que du matériel à cartes perforées et annexe et en établir le calendrier;
- Élaborer et appliquer des procédures de traitement et de validation des données;
- Élaborer les instructions destinées à former le personnel de production des données à l'exercice de ces fonctions;

- Surveiller l'une ou l'autre de ces fonctions.

Postes exclus

Sont exclus du sous-groupe les postes dont les fonctions sont incluses dans le sous-groupe Conversion des données.

Études

La norme minimale est :

- la réussite de deux années d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Capacités/compétences

Il appartient aux gestionnaires d'établir, en se basant sur les fonctions et attributions du poste à combler, ce qui constitue un niveau de compétence acceptable en matière d'actionnement de clavier, de dictée et de relecture.

Actionnement de clavier

Pour les postes qui exigent de faire fonctionner de l'équipement de bureau à clavier (appareil de traitement de textes, appareil de conversion et de traitement de données, ordinateur, etc.), la norme est :

- un niveau de compétence acceptable pour faire fonctionner l'équipement nécessaire.

Dictée

Pour les postes qui exigent de prendre la dictée en sténographie, à la main ou à la machine, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en sténographie, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Relecture

Pour les postes qui exigent de corriger des erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en grammaire, orthographe et ponctuation, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Remarques

1. Les alternatives à deux années d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :

- des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
- un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà à l'un des deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative à deux années d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe DA.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative à deux années d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

2. Cette norme ne s'applique pas à la relecture que l'on fait habituellement du travail qu'on a dactylographié soi-même afin de trouver et d'éliminer les coquilles.
3. Il faut recourir à l'Examen d'orthographe, de grammaire et de ponctuation de la Commission de la fonction publique ou passer en revue l'expérience du candidat pour évaluer la compétence en matière de correction d'erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation.

Services d'information (IS)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

11. recherche sur les opinions et les attitudes du public, et analyse, élaboration, recommandation et mise en œuvre de plans stratégiques et d'activités de communication en vue d'expliquer, de promouvoir et de diffuser les programmes, les politiques et les services du gouvernement fédéral;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- un grade d'un établissement d'enseignement postsecondaire reconnu.

Remarques

1. De par les études, la formation et l'expérience qu'ils possèdent, les titulaires pour une période indéterminée de postes du groupe IS satisfont à la norme minimale relative aux études lorsqu'un poste du groupe IS exige un baccalauréat sans spécialisation.
2. À la discrétion du gestionnaire, un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience peut servir d'alternative à la norme minimale relative aux études.

Mécanographie (OE)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
 - c. utilisation de machines comptables, de machines à calculer et à reprographier et de machines à courrier ou à microphotographie pour inscrire des données, calculer, produire des copies, des photocalques blancs ou bleus et d'autres imprimés, préparer le courrier ou produire et traiter des microfilms;

15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Définition du sous-groupe Mécanographie – Opérateur de machines comptable (OE-BEO)

Les fonctions principales des postes de ce sous-groupe consistent à utiliser un ou plusieurs genres de machines comptables à clavier. À titre de fonctions secondaires, il peut y avoir du travail de bureau, comme le tri et le classement de documents, ou l'inscription à la machine de rubriques sur des fiches de grands livres.

Définition du sous-groupe Mécanographie – Opérateur de machines à calculer (OE-CEO)

Les fonctions principales des postes de ce sous-groupe consistent à faire des calculs à l'aide de machines à calculer à clavier. Il peut y avoir du travail de bureau, comme le tri et la vérification de documents.

Définition du sous-groupe Mécanographie – Opérateur de machine à reprographier (OE-DEO)

Les fonctions principales des postes de ce sous-groupe consistent à utiliser un ou plusieurs genres de machines à reprographier par procédé direct, offset, photographique et autre, à tenir note de l'utilisation du papier et autres fournitures et à veiller à l'entretien nécessaire. À titre de fonctions secondaires, il peut y avoir du travail de bureau, comme le tri et le classement de documents ou la préparation du courrier.

Définition du sous-groupe Mécanographie – Opérateur d'appareils de microphotographie (OE-MEO)

Les fonctions principales des postes de ce sous-groupe consistent à faire fonctionner l'équipement de microphotographie utilisé pour reproduire ou traiter des informations sur microfilms ou en surveiller le fonctionnement. Ces fonctions comprennent l'utilisation de caméras microfilm, de machines à traiter les films, de duplicateurs, d'agrandisseur de précision et d'équipement d'inspection des films ainsi que l'assemblage, le coupage, l'indexage, le montage et l'enregistrement de microfilms.

Définition du sous-groupe Mécanographie – Opérateur de machines à courrier (OE-MSE)

Les fonctions principales des postes de ce sous-groupe consistent à faire fonctionner ou à régler et à faire fonctionner un ou plusieurs genres de machines destinées à traiter les imprimés reçus pour distribution interne ou préparés pour expédition.

Les machines à courrier comprennent le matériel nécessaire pour estamper, copier à chaud, adresser, insérer, plier, collationner, libeller et adresser les chèques, compter, détacher, rainurer, rogner et autres machines du même genre utilisées pour l'expédition d'imprimés en grande quantité.

Un certain nombre de fonctions secondaires peuvent aussi être confiées aux titulaires des postes de ce sous-groupe: trier le courrier, enregistrer les documents, étiqueter, classer et vérifier les plaques de machines à adresser.

Note : L'expression « machines à courrier » est appliquée à ce sous-groupe parce qu'elle décrit les fonctions accomplies et les sections des ministères qui les

fournissent. Elle n'est pas destinée à s'appliquer exclusivement au traitement des imprimés reçus des services postaux ou transmis par eux.

Études

La norme minimale est :

- la réussite de deux années d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Capacités/compétences

Il appartient aux gestionnaires d'établir, en se basant sur les fonctions et attributions du poste à combler, ce qui constitue un niveau de compétence acceptable en matière d'actionnement de clavier, de dictée et de relecture.

Actionnement de clavier

Pour les postes qui exigent de faire fonctionner de l'équipement de bureau à clavier (appareil de traitement de textes, appareil de conversion et de traitement de données, ordinateur, etc.), la norme est :

- un niveau de compétence acceptable pour faire fonctionner l'équipement nécessaire.

Dictée

Pour les postes qui exigent de prendre la dictée en sténographie, à la main ou à la machine, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en sténographie, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Relecture

Pour les postes qui exigent de corriger des erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en grammaire, orthographe et ponctuation, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Remarques

1. Les alternatives à deux années d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou

- un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà à l'un des deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative à deux années d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe OE.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative à deux années d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

2. Cette norme ne s'applique pas à la relecture que l'on fait habituellement du travail qu'on a dactylographié soi-même afin de trouver et d'éliminer les coquilles.
3. Il faut recourir à l'Examen d'orthographe, de grammaire et de ponctuation de la Commission de la fonction publique ou passer en revue l'expérience du candidat pour évaluer la compétence en matière de correction d'erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation.

Organisation et méthodes (élaboration de formulaires) (OM)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention de la fonction publique.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

13. analyse, élaboration et conception de formulaires et de systèmes d'établissement de formulaires, ainsi que prestation de conseils à cet égard;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- un diplôme d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Remarques

1. Les alternatives au diplôme d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; ou
 - un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà aux deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; et
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe OM.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

Les candidats qui ont été nommés ou mutés pour une période indéterminée sur la base d'un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience ne répondent à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires que pour le groupe OM et doivent être réévalués pour intégrer d'autres groupes sur la base de cette alternative.

2. Une expérience et (ou) une formation acceptable dans un domaine pertinent lié aux postes du groupe OM est requise lorsque la scolarité exigée pour le poste en voie d'être doté est un diplôme d'études secondaires ou des alternatives approuvées par l'employeur.

Administration des programmes (PM)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

2. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement destinés au public;
4. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement liés à la perception des impôts et d'autres recettes auprès du public;
5. planification, élaboration et mise en œuvre de programmes d'inspection de produits de consommation;
7. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités liés à la protection des renseignements personnels et à l'accès à l'information;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- un diplôme d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Remarque

1. Les alternatives au diplôme d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :

- des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; ou
- un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà aux deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; et
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe PM.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

Les candidats qui ont été nommés ou mutés pour une période indéterminée sur la base d'un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience ne répondent à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires que pour le groupe PM et doivent être réévalués pour intégrer d'autres groupes sur la base de cette alternative.

Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
 - e. prestation de services de secrétariat, de traitement de texte, de sténographie et d'enregistrement littéral, et utilisation du matériel électronique connexe;

15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- la réussite de deux années d'études secondaires ou alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Capacités/compétences

Il appartient aux gestionnaires d'établir, en se basant sur les fonctions et attributions du poste à combler, ce qui constitue un niveau de compétence acceptable en matière d'actionnement de clavier, de dictée et de relecture.

Actionnement de clavier

Pour les postes qui exigent de faire fonctionner de l'équipement de bureau à clavier (appareil de traitement de textes, appareil de conversion et de traitement de données, ordinateur, etc.), la norme est :

- un niveau de compétence acceptable pour faire fonctionner l'équipement nécessaire.

Dictée

Pour les postes qui exigent de prendre la dictée en sténographie, à la main ou à la machine, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en sténographie, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Relecture

Pour les postes qui exigent de corriger des erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en grammaire, orthographe et ponctuation, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Remarques

1. Les alternatives à deux années d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
 - un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà à l'un des deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative à deux années d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe ST.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative à deux années d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

2. Cette norme ne s'applique pas à la relecture que l'on fait habituellement du travail qu'on a dactylographié soi-même afin de trouver et d'éliminer les coquilles.
3. Il faut recourir à l'Examen d'orthographe, de grammaire et de ponctuation de la Commission de la fonction publique ou passer en revue l'expérience du candidat pour évaluer la compétence en matière de correction d'erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation.

Programmes de bien-être social (WP)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

12. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités visant le développement social, l'établissement, l'adaptation et la réhabilitation de groupes, de collectivités ou de personnes, y compris planification, élaboration et prestation de services d'aide sociale;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- un diplôme d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Remarques

1. Les alternatives au diplôme d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; ou
 - un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà aux deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; et
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe VM.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'une des deux alternatives approuvées par l'employeur.

Les candidats qui ont été nommés ou mutés pour une période indéterminée sur la base d'un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience ne répondent à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires que pour le groupe VM et doivent être réévalués pour intégrer d'autres groupes sur la base de cette alternative.

2. Une expérience et (ou) une formation acceptable dans un domaine pertinent lié aux postes du groupe VM est requise lorsque la scolarité exigée pour le poste en voie d'être doté est un diplôme d'études secondaires ou des alternatives approuvées par l'employeur.