



Présentation du Conseil du Trésor à la Commission de l'intérêt public à l'égard du groupe Services frontaliers (FB)

Président: William Kaplan

Membres: Joe Herbert

Jean-Stéphen Piché

Ottawa: Le 10 et 22 avril 2024

Dans l'affaire de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et d'un différend touchant l'Alliance de la Fonction publique du Canada et Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation du groupe Services frontaliers, 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 du droit de l'Employeur de présenter tout autre fait ou argument qu'il juge approprié et pertinent au cours des délibérations de la Commission.

Introduction

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et le Conseil du Trésor ont pris part à des négociations du 16 juin 2022 au 27 septembre 2023 en vue de renouveler la convention collective du groupe Services frontaliers (FB), qui a expiré le 20 juin 2022 (Pièce 1).

Le groupe FB est défini comme suit dans la Gazette du Canada :

Le groupe Services frontaliers comprend des postes au sein 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.

L'unité de négociation des Services frontaliers (groupe FB) est composée d'environ huit mille sept cents (8 700) membres représentés, en plus des mille quatre-vingt-dix (1 090) employés qui sont exclus de l'unité, mais dont les conditions d'emploi sont définies par la même convention collective. Les membres du groupe sont employés par l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). L'ASFC a des employés affectés en permanence à cent dix-sept (117) postes frontaliers terrestres, treize (13) aéroports internationaux, trois (3) centres de traitement du courrier, trois (3) centres de surveillance de l'immigration, et mène des opérations maritimes à Halifax, Montréal et Vancouver, ainsi que dans sept (7) bureaux régionaux. L'Agence fournit également des services à quelque mille deux cents (1200) points à travers le Canada et à 39 endroits internationaux. Les membres de l'unité de négociation sont au cœur du mandat de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) et contribuent à la sécurité et à la prospérité du Canada en supervisant l'accès des personnes et des marchandises à destination et en provenance du Canada.

Conformément au paragraphe 105(1) de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#) (LRTSPF), l'AFPC a signifié un avis de négociation à l'employeur le 21 février 2022. Les parties se sont réunies pendant un total de vingt-quatre (24) jours en neuf (9) séances entre juin 2022 et septembre 2023.

Le 29 septembre 2023, l'AFPC a déclaré l'impasse et a rempli une demande d'établissement d'une commission de l'intérêt public (CIP). Le 30 octobre 2023, la présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) a informé les parties qu'elle recommandait l'établissement d'une CIP.

Le présent document présente la position de l'employeur en ce qui concerne les questions non réglées entre les parties, dont les taux de rémunération. À ce jour,

l'agent négociateur a des propositions pour environ 50 articles et appendices, existants et nouveaux, dont plusieurs contiennent de multiples modifications dans le même article ou le même appendice, ce qui représente au total plus de 180 propositions en suspens. L'employeur a des propositions pour 29 articles et appendices existants, dont certains contiennent de multiples modifications, ce qui représente un total d'environ 40 propositions en suspens. Le document fournit également des renseignements contextuels pertinents concernant la ronde de négociations en cours et le groupe FB.

Le mémoire de l'Employeur est organisé comme suit:

- **Résumé**
- La **Partie I** présente une mise à jour de l'état actuel de la ronde de négociations pour l'ensemble de l'administration publique centrale (APC) et pour le groupe FB.
- La **Partie II** présente des renseignements sur la situation économique et financière du gouvernement, le recrutement et le maintien en poste, la comparabilité externe et la relativité interne. Elle fournit également des chiffres de rémunération totale pour le groupe FB.
- La **Partie III** présente la présentation de l'Employeur sur les taux de rémunération et la durée, ainsi que la justification connexe et une réponse aux propositions de l'AFPC.
- La **Partie IV** décrit en détail la position de l'Employeur sur d'autres propositions en suspens.
- La **Partie V** fournit des renseignements sur l'unité de négociation du groupe FB, y compris les définitions de groupe et les normes de qualification.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

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

L'unité de négociation des Services frontaliers (groupe FB) est composée d'environ huit mille sept cents (8 700) membres représentés, en plus des mille quatre-vingt-dix (1 090) employés qui sont exclus, mais dont les conditions d'emploi sont définies par la même convention collective. Les membres du groupe sont employés par l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). L'ASFC a des employés affectés en permanence à cent dix-sept (117) postes frontaliers terrestres, treize (13) aéroports internationaux, trois (3) centres de traitement du courrier, trois (3) centres de surveillance de l'immigration, et mène des opérations maritimes à Halifax, Montréal et Vancouver, ainsi que dans sept (7) bureaux régionaux. L'Agence fournit également des services à quelque mille deux cents (1200) points à travers le Canada et à 39 endroits internationaux.

Le groupe FB est défini comme suit dans la *Gazette du Canada* :

Le groupe Services frontaliers comprend des postes au sein de l'ASFC 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.

La convention collective du groupe FB est arrivée à échéance le 20 juin 2022. L'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), a déclaré l'impasse et a déposé une demande d'établissement d'une commission de l'intérêt public (CIP) le 29 septembre 2023, après avoir négocié entre juin 2022 et septembre 2023.

L'octroi au groupe FB du droit à la pension anticipée et l'atteinte de la parité avec les sergents de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) ont été définis comme des priorités clés par l'agent négociateur. Cependant, la pension est exclue de la portée des négociations collectives, conformément à l'article 113 de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#), et le travail effectué par le groupe FB et par les sergents de la GRC n'est pas comparable.

Négociations dans la fonction publique fédérale

À ce stade dans la ronde de négociations collectives de 2021, dix-sept (17) des vingt-huit (28) unités de négociation collectives ont une entente de principe ou signée. Cela représente 80 % de la population représentée dans l'administration publique centrale (APC). Toutes ces ententes partagent des éléments constitutifs communs, dont des augmentations économiques de 3,5 %, 3,0 % et 2,0 %, plus des mesures salariales ciblées d'approximativement 1,5 % sur leur durée de quatre (4) ans. Les conventions collectives signées à ce jour appartiennent à deux groupes qui ont la même durée de quatre ans, mais sur différentes années :

- Les groupes dont les ententes expirent au cours de l'exercice 2025-2026 (22 % de la population de l'APC) auront une augmentation de 2 % cette année-là.
- Les groupes dont les ententes expirent au cours de l'exercice 2024-2025 (59 % de la population de l'APC) ont une augmentation de 1,5 % dans l'exercice 2021-2022 et sont ainsi alignés sur le reste de l'APC, car leurs ententes duraient une année de moins dans la ronde précédente. Les modalités de ces ententes sont exposées dans le tableau ci-dessous.

Année	2021	2022	2023	2024	2025
Groupes qui avaient une entente de trois ans lors de la ronde de 2018 (augmentations économiques)	1,50 %	3,50 %	3,00 %	2,00 %	
Groupes qui avaient une entente de quatre ans lors de la ronde de 2018 (augmentations économiques)		3,50 %	3,00 %	2,00 %	2,00 %
Modèle de rajustements salariaux (pour toutes les ententes)		1,25 %	(Voir la note 1)	0,25 %	

Note 1 : Bien que le tableau ci-dessus illustre le modèle établi pour la ronde de négociations collectives de 2021, un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % a été offert en 2023 à certains groupes et sous-groupes.

D'autres modifications négociées incluent :

- l'ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste des jours fériés désignés et le rajustement aux salaires des employés à temps partiel pour tenir compte de ce nouveau jour férié;
- un protocole d'entente sur les échéances de la mise en œuvre des conventions collectives; et
- un protocole d'entente sur la simplification de la paye pour reconnaître l'engagement des parties à poursuivre la collaboration sur la recherche de solutions de simplification des ressources humaines et de la paye pour appuyer le système de la paye.

De plus, en date de mars 2024, dix (10) des quinze (15) organismes distincts avaient des ententes de principe ou dûment signées avec quatorze (14) unités de négociation, dont les trois (3) plus importantes unités (Agence du revenu du Canada, Parcs Canada, Agence canadienne d'inspection des aliments), le Centre de la sécurité des télécommunications Canada, la Régie de l'énergie du Canada, la Commission canadienne de sécurité nucléaire, l'Office national du film, le Bureau du vérificateur général, le Bureau du surintendant des institutions financières, et quatre (4) unités de négociation au Conseil national de recherches Canada. Environ 89 % de l'ensemble de la population des organismes distincts représentée et exclue dispose d'ententes de principe ou dûment signées selon le modèle actuel de l'APC.

Rien n'indique que le groupe FB devrait bénéficier d'un arrangement plus favorable que le modèle établi dans la ronde de négociations collectives de 2021.

Recrutement et maintien en poste

D'après les indicateurs actuels, il est évident que les niveaux de rémunération du groupe FB sont adéquats, comme en témoigne la capacité de l'employeur d'attirer et de maintenir en poste un effectif considérable dans ce groupe. Les conclusions de l'analyse du recrutement et du maintien en poste dans ce mémoire ne révèlent aucun signe de difficulté sur ces plans dans ce groupe. En fait, l'analyse démontre des niveaux stables d'embauche et de renouvellement au sein de ce groupe, de même qu'un taux de maintien en poste supérieur à la moyenne de l'APC, laquelle est elle-même un taux de maintien en poste élevé comparativement à celui d'autres employeurs.

Résumé du recrutement et du maintien en poste

La croissance de la population est le résultat des départs et des embauches. La stabilité du nombre d'employés dans le groupe FB s'explique par le faible taux de départ, ce qui réduit la nécessité de recruter plus d'employés. Le tableau ci-dessous montre l'évolution au cours de l'année de référence. Le léger fléchissement de la croissance de la population en 2020-2021 s'explique par les perturbations causées par la COVID-19 dans la formation des nouveaux agents, ce qui a eu des répercussions sur le taux de croissance normalement stable dans ce groupe.

Population et taux de maintien en poste

Population	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Population moyenne sur 12 mois	10 275	10 319	10 278	10 317	10 433
Augmentation d'une année à l'autre (a/a) – FB	-	0,4 %	-0,4 %	0,4 %	1,1 %
Augmentation d'une année à l'autre (a/a) – APC	-	5,2 %	4,2 %	4,8 %	5,4 %

Taux de maintien en poste – FB	96,1 %	94,9 %	95,8 %	95,5 %	95,4 %
Taux de maintien en poste – Moyenne de l'APC	91,2 %	91,0 %	92,3 %	90,9 %	90,9 %

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 et qui faisaient partie du groupe professionnel FB.
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.

Outre sa population stable et ses taux de maintien en poste élevés, le groupe FB affiche aussi l'un des taux de départ volontaire (raison autre que la retraite) les plus faibles dans l'APC, comme on peut le voir dans le tableau ci-dessous :

Départs volontaires pour une raison autre que la retraite par rapport au nombre total de départs

Départs volontaires pour une raison autre que la retraite	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
FB	0,55 %	0,51 %	0,43 %	0,51 %	0,58 %
Moyenne de l'APC	0,81 %	0,92 %	0,81 %	0,91 %	0,95 %

Source : Fichier de données sur la mobilité en date d'août 2023

Remarque :

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 et qui faisaient partie du groupe professionnel FB.
3. 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.
4. Le taux de départ volontaire pour une raison autre que la retraite est calculé en divisant le nombre de départs volontaires pour une raison autre que la retraite au cours d'un exercice donné par le nombre moyen d'employés.

Comparaison avec la GRC, relativité interne et croissance des salaires

L'agent négociateur affirme que ses demandes salariales et l'inclusion de plusieurs de ses propositions dans la convention collective renouvelée sont nécessaires pour combler l'écart avec les salaires des sergents de la GRC. L'employeur est d'avis que les sergents de la GRC, ou les forces policières canadiennes, ne sont pas un bon comparateur pour le groupe FB.

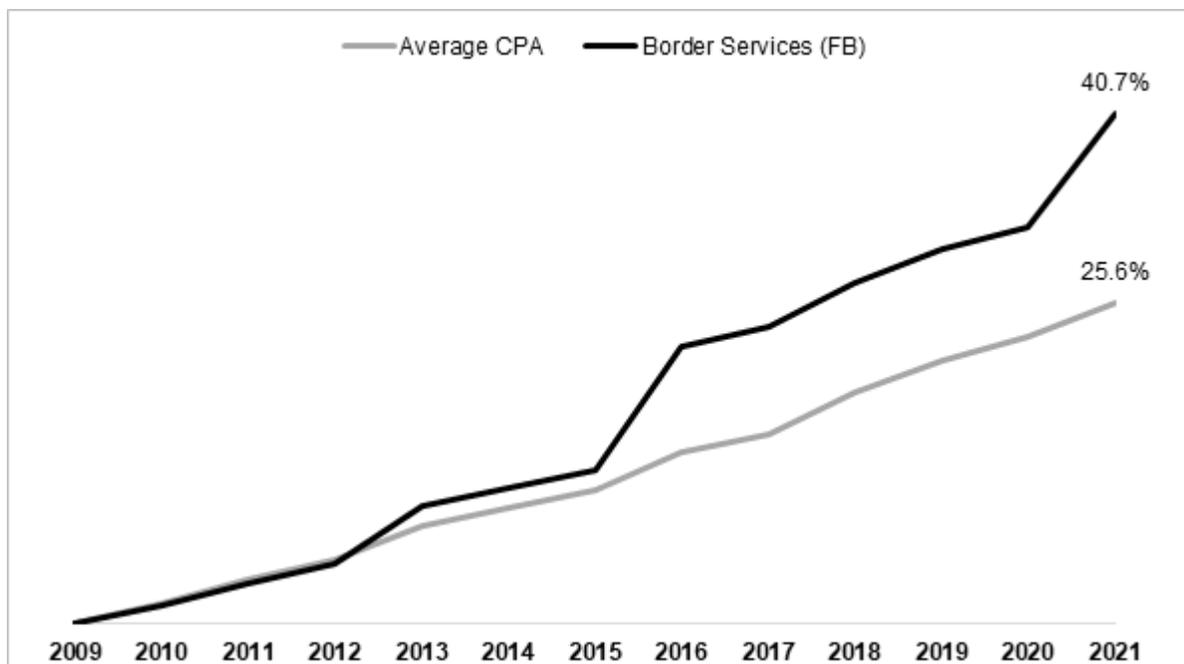
Bien qu'une partie des membres du groupe FB aient la désignation d'agent de la paix en vertu de l'article 2 du [Code criminel](#), leur pouvoir aux termes du Code est limité à l'exécution des lois habilitantes de l'ASFC (c.-à-d. la [Loi sur les douanes](#), la [Loi sur l'accise](#) ou la [Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés](#)). D'autre part, les policiers sont investis d'un mandat et de pouvoirs plus larges qui comprennent

l'application du *Code criminel* en entier et d'autres textes de loi applicables. Les employés dans le groupe FB ne peuvent exercer cette désignation que lorsqu'ils sont en service, dans la plupart des cas dans un bureau de douane et, par conséquent, dans un environnement contrôlé. Cela contraste avec les policiers, qui ont l'obligation d'intervenir même s'ils ne sont pas en service et qui exercent leurs fonctions dans des environnements non contrôlés et non définis. En conséquence, le niveau de compétence, d'effort, de responsabilité et de conditions de travail requis pour exercer ces deux types de professions est différent, et la comparabilité ne devrait pas être établie sur la seule base qu'une proportion du groupe FB a la désignation d'agent de la paix. L'employeur est d'avis que les plus vastes pouvoirs conférés aux policiers justifient une approche distincte pour la rémunération de ces deux groupes.

En ce qui a trait au besoin de combler l'écart avec le milieu de l'application de la loi plus largement, l'employeur affirme que cet objectif a été atteint dans les rondes de négociation précédentes.

L'unité de négociation du groupe FB a reçu des augmentations salariales plus élevées que la moyenne de l'APC à la suite des trois dernières rondes. Le tableau ci-dessous montre que de 2010 à 2021, la rémunération du groupe FB a bondi de 40,7 %, dépassant l'augmentation salariale moyenne de 25,6 % au sein de l'APC. Cet écart soulève des préoccupations quant à l'entretien des relations appropriées entre les groupes et les niveaux, car il perturbe l'équilibre général au sein de l'APC.

Augmentations salariales cumulatives et augmentations moyennes de l'APC pondérées, de 2010 à 2021



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

Étant donné le soutien monétaire et budgétaire considérable, le Canada est parvenu à se remettre rapidement des dommages économiques causés par la pandémie. Cependant, les difficultés économiques et sociales persistantes, incluant les ramifications mondiales de la guerre en Ukraine, continuent d'exercer une pression sur l'économie canadienne.

L'inflation était déjà élevée en raison des perturbations des chaînes d'approvisionnement liées à la pandémie. L'invasion de l'Ukraine par la Russie a accentué ces perturbations, qui ont été lourdement aggravées par la reprise de la demande des consommateurs après l'allègement des restrictions associées à la pandémie. Cette combinaison de facteurs a accéléré la hausse du taux d'inflation en 2022. Depuis, les pressions inflationnistes se sont atténuées, et on s'attend maintenant à ce que l'inflation revienne bientôt à son taux cible de 2,0 %.

Malgré la forte croissance de l'emploi en 2021 et en 2022, la rémunération horaire moyenne était constamment en deçà de l'inflation. La hausse de la rémunération horaire moyenne à pondération fixe s'élevait à 2,8 % en 2021 et à 4,0 % en 2022.

Ralentissement prévu des indicateurs du marché

Indicateur	2020	2021	2022	2023(a)	2024(P)	2025(P)
Rémunération horaire moyenne (d'une année à l'autre) [pondération fixe]	3,6 %	2,8 %	4,0 %	3,6 %	3,4 %	3,4 %
Taux de chômage (%)	9,7 %	7,5 %	5,3 %	5,4 %	6,3 %	6,2 %

Sources : La rémunération horaire moyenne à pondération fixe est tirée de Consensus Economics, janvier 2024. Le taux de chômage est tiré de Statistique Canada, et la prévision, de Consensus Economics. (a) est l'estimation consensuelle basée sur la plus récente enquête. (P) indique la prévision.

Les perspectives économiques affaiblies ont également mené à une augmentation du taux de chômage prévu, qui, en date de janvier 2024, devrait augmenter à un taux moyen de 6,3 % en 2024, avant de descendre légèrement à 6,2 % en 2025.

Dans son bulletin Enquête sur les perspectives des entreprises – Quatrième trimestre de 2023 la Banque du Canada a rapporté que les entreprises ont constaté un relâchement des tensions sur les marchés du travail, et que :

« Les répondants ont indiqué qu'ils n'ont pas besoin d'embaucher ou qu'ils ne pourvoient généralement que les postes existants, sans en créer de nouveaux. Ils sont aussi de plus en plus nombreux à vouloir faire quelques mises à pied. Vu la diminution de la concurrence pour la main-d'œuvre, les entreprises qui embauchent pensent qu'il est plus facile de trouver des candidats qualifiés. »

Des conditions comparables ont été constatées du côté des consommateurs, selon le bulletin Enquête sur les attentes des consommateurs au Canada de la Banque du Canada :

« Avec l'affaiblissement de l'économie, la perception qu'ont les consommateurs du marché du travail s'est assouplie. Par rapport au trimestre précédent, les travailleurs font état d'une : probabilité plus faible de changer volontairement d'emploi; probabilité plus faible de trouver un nouvel emploi; probabilité plus élevée de perdre leur emploi. »

En raison du ralentissement de la croissance économique, le marché du travail a refroidi rapidement, avec une croissance des salaires plus faible et un taux de chômage plus élevé prévus. Alors que le marché du travail ralentira, les augmentations salariales résultant des négociations collectives à venir suivront cette tendance à la baisse.

Le déficit et la dette du gouvernement fédéral ont connu une augmentation exponentielle en 2020-2021 en raison des dépenses d'urgence 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 été multiplié par plus de 13 par rapport au montant prévu avant la pandémie, pour s'établir à 327,7 milliards de dollars.

Les déficits plus élevés et l'augmentation des taux d'intérêt se sont combinés pour accroître les frais de la dette publique du gouvernement, qui devrait presque tripler, passant de 20,4 milliards de dollars en 2020-2021 à 60,7 milliards de dollars en 2028-2029.

Il est essentiel d'utiliser avec efficacité l'argent des contribuables canadiens afin de donner suite aux priorités qui importent le plus à la population canadienne. Les contribuables canadiens s'intéressent habituellement à la rémunération totale des employés de la fonction publique. Dans ce contexte, et comme la rémunération représente une partie importante des dépenses du gouvernement, l'employeur doit se montrer prudent quand il envisage d'apporter des améliorations aux conventions collectives.

Propositions de l'agent négociateur

Durant cette ronde de négociations, l'agent négociateur a soumis des propositions pour environ cinquante (50) articles et appendices, existants et nouveaux, dont plusieurs contiennent de multiples modifications dans le même article ou le même appendice. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les propositions monétaires de l'AFPC représentent un coût total permanent d'environ 441,7 millions de dollars, soit 41,75 % de la base salariale du groupe FB en 2022 sur trois (3) ans, ou 12,33 % de celle-ci par année.

PROPOSITIONS SALARIALES ET MONÉTAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛTS PERMANENTS	% DE LA BASE SALARIALE
Ronde de négociations collectives de 2021		
Augmentations économiques de 2022-2023 à 2024-2025: 3,5 %, 3,0 %, 2,0 %	92,4 M\$	8,74 %
Rajustements aux lignes salariales supplémentaires : <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de 7,801 % aux fins d'égalité avec les sergents de la GRC • Augmentation de 6,7 % pour le maintien du taux horaire après la conversion de 37,5 à 40,0 heures par semaine • Rajustements au marché de 1,25 % et 0,5 % • Rajustement aux lignes salariales de 0,5 % 	199,0 M\$	18,81 %
Autres coûts monétaires et de productivité	150,3 M\$	14,20 %
Coût total permanent	441,7 M\$	41,75 %
Paiement unique de 2 500 \$ (ouvrant droit à pension) pour l'exécution des fonctions et responsabilités	34,7 M\$	3,28 %

Propositions de l'employeur

L'employeur propose de négocier des améliorations pour le groupe FB qui incluent des augmentations économiques justes, un langage modernisé et des augmentations de certaines dispositions relatives aux congés, ainsi que d'autres améliorations. Ces propositions cadrent avec ce qui a été convenu dans dix-sept (17) autres ententes de principe ou signées dans l'APC, qui englobent 80 % de la population représentée, dont quatre (4) autres groupes de l'AFPC.

Même si l'agent négociateur a déclaré l'impasse avant que l'employeur puisse déposer une offre globale, l'employeur confirme qu'il cherche à conclure une entente de quatre ans avec des augmentations économiques totales de 13,14 %. Cela comprend une combinaison d'augmentations économiques générales, de rajustements du marché et de rajustements aux lignes salariales.

Une entente de quatre (4) ans apportera plus de stabilité et de prévisibilité aux relations de travail. Au cours des deux (2) dernières rondes, les parties ont négocié des ententes de quatre (4) ans qui soit étaient expirées au moment de leur signature, soit ont expiré environ six (6) mois après. Une entente de trois (3) ans donnerait des résultats similaires, à savoir qu'elle serait valide moins d'un an avant d'expirer et avant qu'un avis de négociation puisse être déposé.

Une période de moins d'un (1) an entre les rondes de négociation collective ne laisse pas assez de temps aux parties pour bien faire l'essai des modifications apportées aux conventions collectives. Une durée de quatre (4) ans donnera l'occasion aux parties de pleinement mettre en œuvre les changements négociés et de déterminer si des modifications seraient requises pour aborder des besoins justifiés, le cas échéant.

Dans le cadre de cette ronde de négociation, les conventions collectives de l'APC avaient une durée d'au moins quatre (4) ans. De plus, l'offre économique de l'employeur sur quatre (4) ans est compétitive par rapport à l'ensemble du marché du travail syndiqué et conforme aux indicateurs économiques pertinents.

La position détaillée de l'employeur concernant chaque point en suspens se trouve aux parties III et IV du mémoire de l'employeur.

Les propositions monétaires de l'employeur, accompagnées des coûts connexes, sont présentées dans le tableau ci-dessous (et dans le mémoire).

Rien n'indique que le groupe FB devrait bénéficier d'un arrangement plus favorable que le modèle établi dans l'APC pour la ronde de négociations actuelle.

Propositions monétaires de l'employeur

PROPOSITION SALARIALE DE L'EMPLOYEUR	COÛTS PERMANENTS	% DE LA BASE SALARIALE
Ronde de négociations collectives de 2021		
Augmentations économiques de 3,5 %, 3 %, 2 % et 2 % sur quatre ans	115,4 M\$	10,91 %
Rajustement au marché de 1,25 % la première année, rajustement aux lignes salariales de 0,5 % la deuxième année, et rajustement au marché de 0,25 % la troisième année	23,6 M\$	2,23 %
Autres coûts monétaires et de productivité	0,6 M\$	0,06 %
Coût total permanent	139,6 M\$	13,20 %
Paiement unique de 2 500 \$ (ouvrant droit à pension) pour l'exécution des fonctions et responsabilités	34,7 M\$	3,28 %

L'employeur a demandé que l'agent négociateur indique clairement ses priorités pour cette ronde afin de réduire le nombre de ses propositions et de prendre en compte le contexte actuel des négociations collectives et les résultats des récentes négociations avec d'autres agents négociateurs de la fonction publique fédérale. Le nombre de propositions en suspens ne peut pas être justifié pour une convention collective parvenue à maturité.

L'employeur est prêt à étudier des mesures spécifiques à un groupe si elles sont justifiées et permettent de fonctionner dans l'enveloppe monétaire établie dont il dispose et qui constitue le modèle dans l'APC et dans les organismes séparés.

Un nombre plus restreint de propositions, comme le recommande cette commission, devrait grandement améliorer la probabilité d'un règlement.

Table des matières

Avant-propos	3
Introduction	4
SOMMAIRE EXÉCUTIF	7
Négociations dans la fonction publique fédérale	8
Recrutement et maintien en poste	9
Comparaison avec la GRC, relativité interne et croissance des salaires	10
État de l'économie canadienne et situation fiscale du gouvernement du Canada	12
Propositions de l'agent négociateur	13
Propositions de l'employeur	14
Table des matières	16
Partie I: État des négociations	20
1.1 Négociations dans la fonction publique fédérale	21
1.1.1 RONDE DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DE 2021	21
1.2 État de négociations dans l'APC	22
1.3 État des négociations dans les organismes distincts	25
1.4 Négociations avec le groupe Services frontaliers (FB)	27
1.5 Propositions de l'agent négociateur	29
1.6 Propositions de l'Employeur	30
Partie II: Considérations	32
2.1 Recrutement et maintien en poste	33
2.1.1 POPULATION TOTALE	34
2.1.2 DÉPARTS ET TAUX DE DÉPART	35
2.1.3 EMBAUCHES	37
2.1.4 OFFRES D'EMPLOI	38
CONCLUSION	39
2.2 Comparabilité externe	40
2.2.1 RÉMUNÉRATION HORAIRE DANS LE GROUPE FB PAR RAPPORT À CELLE DANS LE SECTEUR PRIVÉ	40
2.2.2 COMPARAISON DE LA CROISSANCE EXTERNE DES SALAIRES	41
2.2.3 COMPARAISONS DE LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS ET COMPARABILITÉ AVEC LES POLICIERS	41

2.3 Relativité interne	45
2.4 Situations économiques et fiscales	46
2.5 Rémunération totale	65
Partie III: Présentation par l'Employeur des taux de rémunération et réponse aux propositions de l'AFPC	69
3.1 Propositions de l'agent négociateur	70
3.2 Propositions de l'Employeur	73
Partie IV: Observations de l'Employeur sur d'autres questions en suspens	75
Propositions en suspens.....	76
ARTICLE 2: INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS	79
ARTICLE 10: INFORMATION.....	82
ARTICLE 13: REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S.....	84
ARTICLE 14: CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE.....	89
ARTICLE 17: DISCIPLINE	96
ARTICLE 18: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	106
ARTICLE 24: CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	108
ARTICLE 25: DURÉE DU TRAVAIL (PAUSE-REPAS NON RÉNUMÉRÉE).....	116
ARTICLE 25: DURÉE DU TRAVAIL	119
ARTICLES VARIA : DURÉE DU TRAVAIL ET AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES DE POSTES VARIABLES.....	133
ARTICLE 25 (CLAUSES 25.18 ET 25.24)	133
APPENDICE B: PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES DE POSTES VARIABLES	133
NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE POUR LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL SUR LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES DE POSTES VARIABLES	133
ARTICLE 27: PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE.....	142
ARTICLE 28: HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	145
ARTICLES VARIA: HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIME DE REPAS PAYÉE	153
ARTICLES VARIA : HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES À DISTANCE.....	157
ARTICLES VARIA : INDEMNITÉ DE KILOMÉTRAGE	163
ARTICLES 30: JOURS FÉRIÉS PAYÉS	165
ARTICLE 32: TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	172
ARTICLE 33: CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	175
ARTICLE 34: CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	180
ARTICLE 36: RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES..	184
ARTICLE 37: CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL	186

ARTICLE 39: RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ	189
ARTICLE 41: CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE.....	192
ARTICLE 42: CONGÉ PAYÉ POUR PROCHE AIDANT	196
ARTICLE 43: CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	198
ARTICLE 46: CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	203
ARTICLE 52: CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS	207
ARTICLE 55: EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	210
ARTICLE 58: DROITS D'INSCRIPTION.....	212
ARTICLE 59: TEMPS POUR METTRE ET ENLEVER SON ÉQUIPEMENT (TITRE ACTUEL : TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER)	214
ARTICLE 60: INDEMNITÉS.....	216
ARTICLE 61: EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....	226
ARTICLE 63: ADMINISTRATION DE LA PAYE	227
ARTICLE 65: DURÉE DE LA CONVENTION	229
ARTICLES VARIA: UN JOUR EST UN JOUR.....	231
APPENDICE C: RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS.....	236
APPENDICE D: PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	295
APPENDICE G: PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES SUSPENSIONS ADMINISTRATIVES LORS D'ENQUÊTES.....	299
APPENDICE J: PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU CONGÉ POUR AFFAIRES DE L'ALLIANCE : RECOUVREMENT DES COÛTS	302
APPENDICE O: PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA CULTURE DU MILIEU DE TRAVAIL.....	305
APPENDICE P: PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'ARTICLE 41 : CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE ET CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS.....	307
NOUVEL ARTICLE: RETRAITE ANTICIPÉE, TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS FB.....	309
NOUVEL ARTICLE: RECRUES	311
NOUVEL ARTICLE: JOURNÉE DU MIEUX-ÊTRE.....	314
NOUVEL ARTICLE: CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES.....	316
NOUVEL ARTICLE: TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	319
NOUVEL APPENDICE: PÉRIODE DE PRATIQUE SUR LE MANIEMENT DES ARMES À FEU.....	322
NOUVEL ARTICLE: EMPLOI ÉTUDIANT.....	324
NOUVEL ARTICLE: RENDEZ-VOUS MÉDICAUX OU DENTAIRES	328
NOUVEL ARTICLE: REMBOURSEMENT DES FRAIS DE CHAMPS DE TIR	331

NOUVEL APPENDICE: PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA SÉLECTION DES PARTICIPANTS À LA FORMATION SUR LES ARMES À FEU	332
NOUVEL APPENDICE: PORT D'INSIGNES NOMINATIFS	333
NOUVEL ARTICLE: TRAVAIL À DISTANCE / MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES	335
NOUVEL APPENDICE: PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES MEMBRES DU GROUPE SERVICES FRONTALIERS (FB) QUI SONT AGENTES OU AGENTS D'AUDIENCE	339
Entente de principe	341
ARTICLE 7: LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	341
ARTICLE 19: ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	343
ARTICLE 20: HARCÈLEMENT SEXUEL	345
NOUVEL APPENDICE: PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN EXAMEN CONJOINT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION ET DES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS	353
Partie V: Définition du groupe Services frontaliers (FB)	357

Partie I: État des négociations

1.1 Négociations dans la fonction publique fédérale

Le gouvernement du Canada est déterminé à négocier de bonne foi avec tous les agents négociateurs du secteur public fédéral, et il a un bilan de négociations productives et respectueuses de son personnel dédié. 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.

1.1.1 Ronde de négociations collectives de 2021

L'approche de l'employeur pour la ronde de négociations collectives de 2021 au sein de l'administration publique centrale (APC) et des organismes distincts s'articule autour de deux grands thèmes visant à faciliter le maintien d'une main-d'œuvre agile et l'amélioration continue du service offert aux Canadiens :

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. De plus, les effets des changements climatiques et les désastres naturels, tels que les feux de forêt, les ouragans et les sécheresses, s'aggravent et sont de plus en plus courants, ce qui, combiné à l'instabilité politique, a des répercussions majeures sur l'économie canadienne et mondiale.

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 malgré d'importantes perturbations. Contrairement à bien d'autres administrations et employeurs, l'APC a évité des réaménagements d'effectifs à grande échelle (p. ex., la perte d'emplois) et a mis en place des avantages souples (p. ex., hausses des indemnités pour voyage d'urgence, acceptation des réclamations d'honoraires de travailleurs sociaux et de psychothérapeutes à titre de professionnels en santé mentale) pour soutenir son personnel de manière attentive et responsable. Grâce aux mécanismes de soutien en place, notamment le « congé payé 699 », les fonctionnaires fédéraux ont été protégés contre les répercussions économiques de la pandémie.

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

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

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

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 déterminer et d'aborder les enjeux et les options possibles relativement à la simplification de la paye, en tenant compte des coûts et des exigences opérationnelles, en vue de simplifier et d'uniformiser les dispositions des conventions collectives au sein de l'APC et, ainsi, de simplifier l'administration des RH et de la paye dans les systèmes actuels tout en réduisant la complexité de la personnalisation requise pour la future solution de RH et de paye.

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

1.2 État de négociations dans l'APC

Depuis juin 2021, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) participe aux négociations au nom du Conseil du Trésor, l'employeur de l'APC. Voici les deux grandes étapes franchies durant cette ronde de négociations :

1. La signature de la première entente pour la ronde de négociations avec l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) pour le groupe nouvellement formé de la [Fonction de contrôleurs \(CT\)](#), en décembre 2022; et
2. La signature de quatre (4) ententes avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en juin et juillet 2023, ce qui représente 51 % des employés de

l'APC et près de 40 % de l'ensemble des employés de l'APC et des organismes distincts (128 000 employés).

De nombreuses autres ententes ont été conclues depuis. En date de mars 2024, environ 80 % (187 837) des employés de l'APC et dix-sept (17) des vingt-huit (28) unités de négociation ont désormais une entente de principe ou dûment signée (tableau 1).

Toutes ces ententes présentent des caractéristiques communes, notamment des augmentations économiques de base de 3,5 %, 3,0 % et 2,0 %, ainsi que des mesures salariales ciblées d'environ 1,5 % sur la durée de quatre ans des ententes. Les conventions collectives signées jusqu'à présent se répartissent en deux groupes ayant la même durée de quatre ans, mais portant sur des années différentes :

- Les groupes dont les ententes expirent au cours de l'exercice 2025-26 (22 % de la population de l'APC) prévoient une augmentation économique de 2 % cette année-là.
- Les groupes dont les ententes expirent au cours de l'exercice 2024-25 (59 % de la population de l'APC) incluent une augmentation économique de 1,5 % au cours de l'exercice 2021-22 afin de s'aligner sur le reste de l'APC, étant donné que leurs ententes duraient une année de moins lors du cycle précédent. Les conditions de ces ententes sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Le modèle établi, comme il est décrit ci-dessous, inclut un paiement forfaitaire unique de 2 500 \$ pour l'exécution de leurs fonctions et responsabilités habituelles.

Année	2021	2022	2023	2024	2025
Groupes qui avaient une entente de trois ans lors de la ronde de 2018 (augmentations économiques)	1,50 %	3,50 %	3,00 %	2,00 %	
Groupes qui avaient une entente de quatre ans lors de la ronde de 2018 (augmentations économiques)		3,50 %	3,00 %	2,00 %	2,00 %
Modèle de rajustements salariaux (pour toutes les ententes)		1,25 %	(Voir la note 1)	0,25 %	

Note 1 : Bien que le tableau ci-dessus illustre le modèle établi pour la ronde de négociations collectives de 2021, un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % a été offert en 2023 à certains groupes et sous-groupes.

L'employeur est d'avis que ces ententes sont raisonnables et justes dans la situation économique actuelle.

D'autres modifications négociées incluent :

- l'ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste des jours fériés désignés et rajustement aux salaires des employés à temps partiel pour tenir compte de ce nouveau jour férié;

- un protocole d'entente sur les échéances de la mise en œuvre des conventions collectives; et
- un protocole d'entente sur la simplification de la paye pour reconnaître l'engagement des parties à poursuivre la collaboration sur la recherche de solutions de simplification des ressources humaines (RH) et de la paye pour appuyer le système de la paye.

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 centrale¹

Agent négociateur	Unité de négociation	Population représentée et exclue en date de mars 2021
AFPC Alliance de la Fonction publique du Canada	PA – Services des programmes et de l'administration	96 698
	TC – Services techniques	10 892
	SV – Services de l'exploitation	10 464
	EB – Enseignement et bibliothéconomie	1 128
	FB – Services frontaliers	9 805
	Total partiel :	128 987
IPFPC 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
	IT – Technologie de l'information	17 242
	SH – Services de santé	3 781
	Total partiel :	43 907
ACEP Association canadienne des employés professionnels	EC – Économique et services de sciences sociales	20 048
	TR – Traduction	860
	Total partiel :	20 908
UNIFOR	RO – Radiotélégraphie	281
	AI – Contrôle de la circulation aérienne	10
	Total partiel :	291
SCFP Syndicat canadien de la fonction publique	LES-PO – Groupe Soutien responsable de l'application de la loi et du soutien aux opérations policières	962

¹ Les unités de négociation en gras sont parvenues à une entente.

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	CT (auparavant FI) – Fonction de contrôleurs	5 675
GMMC Guilde de la marine marchande du Canada	SO – Officiers de navire	1 281
CMTCM-E Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	SR(E) – Réparation des navires (Est)	587
CMTCM-O Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (ouest)	SR(O) – Réparation des navires (Ouest)	660
ACECMGF Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	SR(C) – Réparation des navires – Chefs d'équipe	58
APCMC Association des professeurs(es) des collèges militaires du Canada	UT – Enseignement universitaire	202
FIOE Fraternité internationale des ouvriers en électricité	EL – Électronique	1 096
APFC Association des pilotes fédéraux du Canada	AO – Navigation aérienne	399
UCCO-SACC-CSN Syndicat des agents correctionnels du Canada	CX – Services correctionnels	6 325
FPN Fédération de la police nationale	RM - Groupe Membres réguliers et réservistes de la GRC	18 460
Population totale		234 878

1.3 État des négociations dans les organismes distincts

L'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) énumère vingt-six (26) organismes distincts. Quinze (15) de ces organismes sont représentés par au moins un agent négociateur, mènent leurs propres négociations pour les employés syndiqués, et établissent leurs propres conditions d'emploi et de rémunération pour les employés non syndiqués. Ils sont distincts 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 (ARC), Parcs Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments

(ACIA). L'APC et les organismes distincts ont en commun un grand nombre d'agents négociateurs, y compris l'AFPC et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC).

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

Les trente (30) unités de négociation des organismes distincts financés par des fonds publics ont reçu un avis de négociation pour la ronde de négociations collectives de 2021-2022. À ce jour, treize (13) organismes distincts ont entamé ou sont sur le point d'entamer des négociations avec leurs groupes respectifs. En date de mars 2024, dix (10) des quinze (15) organismes distincts avaient des ententes de principe ou dûment signées avec quatorze (14) unités de négociation, dont les trois (3) plus importantes unités (ARC, Parcs Canada, ACIA), le Centre de la sécurité des télécommunications Canada (CSTC), la Régie de l'énergie du Canada (REC), la Commission canadienne de sécurité nucléaire (CCSN), l'Office national du film (ONF), le Bureau du vérificateur général (BVG), le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), et quatre (4) unités de négociation au Conseil national de recherches Canada (CNRC).

Le tableau 2 ci-dessous énumère les organismes distincts et les unités de négociation, ainsi que leur affiliation syndicale et leur population. Environ 89 % de l'ensemble de la population des organismes distincts représentée et exclue dispose d'ententes de principe ou dûment signées selon le modèle actuel.

Tableau 2 : Unités de négociation – Organismes distincts²

Organismes distincts	Agents négociateurs	Unités de négociation	Population
Régie de l'énergie du Canada (REC)	IPFPC	Tous les employés syndiqués (REC)	422
Agence du revenu du Canada (ARC)	IPFPC	Vérification, finances et sciences (VFS)	12 597
	AFPC	Exécution des programmes et des services administratifs	32 533
Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)	AFPC	AFPC	4 038
	IPFPC	Informatique (IN)	264
		Science et analyse (S&A)	1 193
		Médecine vétérinaire (VM)	584

² Les unités de négociation en gras sont parvenues à une entente.

Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN)	IPFPC	Réglementation nucléaire (NUREG)	702
Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)	AFPC	Soutien aux renseignements	89
Centre de la sécurité des télécommunications Canada (CSTC)	AFPC	Tous les employés syndiqués (CST)	2 822
Commission de la capitale nationale (CCN)	AFPC	Tous les employés syndiqués (CCN)	444
Office national du film (ONF)	IPFPC	Administration et service extérieur (AFS) Scientifiques et professionnels (S&P)	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 (AR/ACR)	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

1.4 Négociations avec le groupe Services frontaliers (FB)

Dans le cadre de cette ronde de négociations, des représentants de l'AFPC et du SCT ont participé à neuf (9) séances de négociation entre juin 2022 et septembre 2023. Les parties ont établi une bonne dynamique, en particulier lors des deux dernières séances de négociations, et l'employeur a clairement manifesté son intérêt pour la poursuite des discussions.

Toutefois, le groupe Services frontaliers (FB) a déclaré l'impasse le 27 septembre 2023. L'AFPC a justifié sa déclaration d'impasse par l'absence perçue de progrès quant au droit à la pension anticipée du groupe FB, et par le manque d'intérêt de l'employeur pour ce qui est d'atteindre la parité avec les **membres réguliers (RM)** de la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

L'AFPC a écrit à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) le 29 septembre 2023 pour demander la conciliation afin d'aider les parties à conclure une entente. Toutefois, l'AFPC a indiqué qu'il était peu probable qu'une commission de l'intérêt public (CIP) aide les parties à parvenir à une entente, et elle a invité la CRTESPF à renoncer à cette mesure, ce qui aurait mené le groupe FB directement sur la voie de la grève. L'employeur était favorable à la création d'une CIP.

Comme indiqué dans le tableau 3 ci-dessous, les parties ont accepté et signé quatorze (14) éléments pendant les négociations avant la déclaration d'impasse. Ces éléments devraient faire partie d'une entente négociée. Les détails à ce sujet figurent dans le tableau 3 ci-dessous.

Tableau 3: Propositions acceptées par les parties

ARTICLE OU PARAGR.	TITRE	RÉFÉRENCES	
		DESCRIPTION	STATUT
2	Interprétation et définitions	Mise à jour de la définition de « conjoint de fait »	Accepté et signé le 15 novembre 2022
12.02	Utilisation des locaux de l'employeur	Suppression des références aux « navires »	Accepté et signé le 28 septembre 2022
33 et 34	Congé, généralités et congé annuel payé	Suppression des références au congé d'ancienneté : 33.06, 34.05, 34.06, 34.09, 34.10, 34.13, 34.16, 34.17	Accepté et signé le 15 novembre 2022
38.02	Congé de maternité non payé	Ajout de « pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité » à la version française	Accepté et signé le 15 novembre 2022
40.02	Congé parental non payé	Ajout de « pendant qu'il ou elle reçoit des prestations parentales » à la version française	Accepté et signé le 15 novembre 2022
54	Nouvel article – Congé pour pratiques traditionnelles autochtones	Nouveau congé où sont accordées à un employé qui s'auto-déclare comme une personne autochtone (membre des Premières Nations, Métis ou Inuit) 15 heures de congé payé et 22,5 heures de congé non payé par exercice pour se livrer à des pratiques autochtones traditionnelles	Accepté et signé le 27 septembre 2023
Appendice E	Protocole d'entente concernant un	Remplacement d'un montant alloué pour financer un projet pilote	Accepté et signé le 14 juin 2023

ARTICLE OU PARAGR.	TITRE	RÉFÉRENCES	
		DESCRIPTION	STATUT
	projet d'apprentissage mixte		
Appendice F	Protocole d'entente concernant les services de garde	Suppression du protocole d'entente concernant les services de garde	Accepté et signé le 14 juin 2023
Appendice H	Protocole d'entente Protocole d'entente Protection salariale – Blocage des postes	Remplacement de « Blocage des postes » par « Protection salariale », et remplacement de « <i>Règlement concernant la rémunération lors d'une reclassification ou d'une transposition</i> » par « <i>Directive sur les conditions d'emploi</i> »	Accepté et signé le 27 septembre 2023
Appendice K	Protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail	Suppression de la date d'expiration	Accepté et signé le 14 juin 2023
Appendice M	Protocole d'entente concernant un paiement forfaitaire unique pour les employés sans uniforme	Suppression du protocole d'entente concernant un paiement forfaitaire unique pour les employés sans uniforme	Accepté et signé le 27 septembre 2022
Nouvel appendice	Nouveau protocole d'entente concernant le langage inclusif	Nouveau protocole d'entente concernant la création d'un comité mixte qui révisera la convention collective pour en rendre le libellé plus inclusif dans les deux langues officielles	Accepté et signé le 26 septembre 2023
Nouvel appendice	Nouveau protocole d'entente concernant le congé de maternité et parental non payé	Nouveau protocole d'entente concernant la création d'un comité mixte qui révisera les dispositions relatives au congé de maternité et parental non payé dans la convention collective	Accepté et signé le 26 septembre 2023
Nouvel appendice	Nouveau protocole d'entente concernant la simplification de la paye	Nouveau protocole d'entente confirmant l'engagement des parties à poursuivre leurs efforts pour identifier des solutions pour la simplification de la paye	Accepté et signé le 26 septembre 2023

1.5 Propositions de l'agent négociateur

Durant cette ronde de négociations, l'agent négociateur a soumis des propositions pour environ cinquante (50) articles et appendices, existants et nouveaux, dont plusieurs contiennent de multiples modifications dans le même article ou le même appendice, ce qui représente au total cent quatre-vingts (180) propositions en suspens. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les propositions monétaires de l'AFPC représentent un

coût total permanent d'environ 441,7 millions de dollars, soit 41,75 % de la base salariale du groupe FB en 2022 sur trois (3) ans, ou 12,33 % de celle-ci par année.

Tableau 4 : Propositions de l'agent négociateur

PROPOSITIONS SALARIALES ET MONÉTAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛT PERMANENT	% DE LA BASE SALARIALE
Ronde de négociations collectives de 2021		
Augmentations économiques de 2022-2023 à 2024-2025 : 3,5 %, 3,0 %, 2,0 %	92,4 M\$	8,74 %
Rajustements aux lignes salariales supplémentaires : <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de 7,801 % aux fins d'égalité avec les sergents de la GRC • Augmentation de 6,7 % pour le maintien du taux horaire après la conversion de 37,5 à 40,0 heures par semaine • Rajustements au marché de 1,25 % et 0,5 % • Rajustement aux lignes salariales de 0,5 % 	199,0 M\$	18,81 %
Autres coûts monétaires et de productivité	150,3 M\$	14,20 %
Coût total permanent	441,7 M\$	41,75 %
Paiement unique de 2 500 \$ (ouvrant droit à pension) pour l'exécution des fonctions et responsabilités	34,7 M\$	3,28 %

En plus des propositions susmentionnées, l'agent négociateur a d'autres propositions dont les coûts n'ont pas pu être déterminés en raison du manque de données exactes ou de détails. Or, ces propositions augmenteraient le coût total des propositions de l'agent négociateur, qui est déjà considérablement plus élevé que le coût des propositions de l'employeur et considérablement plus élevé que la capacité financière du gouvernement d'accroître les avantages de la convention collective.

L'employeur démontrera tout au long de ce mémoire que les propositions de l'agent négociateur ne comprennent pas la justification nécessaire pour dépenser des fonds publics de cette ampleur. Il démontrera également que la combinaison des augmentations antérieures et des conditions d'emploi existantes permet d'offrir de bons emplois assortis de salaires élevés. Les données sur le recrutement et le maintien en poste renforceront ce point en démontrant que les travailleurs canadiens répondent en grand nombre lorsque des possibilités d'emploi à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) sont annoncées.

1.6 Propositions de l'Employeur

L'employeur propose de négocier des améliorations pour le groupe FB qui incluent des augmentations économiques justes et un langage modernisé, ainsi que d'autres

améliorations. La position détaillée de l'employeur concernant chaque point en suspens se trouve aux parties III et IV du mémoire de l'employeur.

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

Rien n'indique que le groupe FB devrait bénéficier d'un arrangement plus favorable que le modèle établi dans l'APC pour la ronde de négociations actuelle.

Tableau 5 : Propositions monétaires de l'employeur

PROPOSITION SALARIALE DE L'EMPLOYEUR	COÛT PERMANENT	% DE LA BASE SALARIALE
Ronde de négociations collectives de 2021		
Augmentations économiques de 3,5 %, 3 %, 2 % et 2 % sur quatre ans	115,4 M\$	10,91 %
Rajustement au marché de 1,25 % la première année, rajustement aux lignes salariales de 0,5 % la deuxième année, et rajustement au marché de 0,25 % la troisième année	23,6 M\$	2,23 %
Autres coûts monétaires et de productivité	0,6 M\$	0,06 %
Coût total permanent	139,6 M\$	13,20 %
Paiement unique de 2 500 \$ (ouvrant droit à pension) pour l'exécution des fonctions et responsabilités	34,7 M\$	3,28 %

Conformément au modèle établi, les propositions de l'employeur incluent aussi le libellé proposé en ce qui a trait à la durée et à la mise en œuvre de la convention collective. Ce libellé fournit des délais de mise en œuvre raisonnables et tient compte de la capacité et de la complexité de la mise en œuvre d'un point de vue du système de paye. La proposition de l'employeur reconnaît la complexité de ce qui doit être mis en œuvre et maintient la distinction entre les transactions manuelles et les transactions automatisées. L'approche proposée a été ajoutée à la plupart des conventions collectives conclues à ce jour pour cette ronde de négociations, ce qui englobe les autres groupes de l'AFPC.

Partie II: Considérations

La proposition monétaire de l'employeur pour le groupe FB décrite dans la **partie III** du présent mémoire cadre avec l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) (Pièce 2). Cette partie décrit 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 une commission de l'intérêt public (CIP) :

- 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, la récurrence d'un faible taux de candidatures aux offres d'emplois, et le nombre insuffisant de candidats qualifiés répondant à ces offres.

La partie suivante vise à examiner si certaines des préoccupations susmentionnées touchent l'unité de négociation du groupe FB. La partie inclut l'analyse de quatre (4) indicateurs : 1) les changements dans la population totale; 2) le nombre total de départs, ventilé par raison; 3) le nombre total d'embauches au fil du temps; 4) le nombre total de candidatures présentées par offre d'emploi. La moyenne des groupes de l'administration publique centrale (APC) est indiquée aux fins de comparaison, la période de référence allant de 2018-2019 à 2022-2023.

2.1.1 Population totale

La population totale du groupe FB est demeurée stable : elle comptait 10 275 employés en 2018-2019 et 10 433 employés en 2022-2023. Durant la même période, le taux de maintien en poste annuel était en moyenne de 95,5 % (tableau 1), ce qui est constamment supérieur à la moyenne de l'APC, soit 91,2 %. Cela suggère que le groupe FB ne fait face à aucun défi lié au maintien en poste.

La croissance de la population est le résultat des départs et des embauches. La stabilité du nombre d'employés dans le groupe FB s'explique par le faible taux de départ, ce qui réduit la nécessité de recruter plus d'employés. Les sections suivantes traitent des tendances pour ce qui est des embauches et des départs et donnent un aperçu nuancé de leur évolution au cours de l'année de référence.

Tableau 1 : Population

Population	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Population moyenne sur 12 mois	10 275	10 319	10 278	10 317	10 433
Augmentation d'une année à l'autre (a/a) – FB	-	0,4 %	-0,4 %	0,4 %	1,1 %
Augmentation d'une année à l'autre (a/a) – APC	-	5,2 %	4,2 %	4,8 %	5,4 %
Taux de maintien en poste – FB	96,1 %	94,9 %	95,8 %	95,5 %	95,4 %
Taux de maintien en poste – Moyenne de l'APC	91,2 %	91,0 %	92,3 %	90,9 %	90,9 %

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 et qui faisaient partie du groupe professionnel FB.

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.

2.1.2 Départs et taux de départ

En ce qui concerne les départs, le groupe FB a maintenu un faible taux de départ annuel (également appelé « taux de roulement ») d'environ 4,5 % au cours des cinq (5) dernières années (tableau 2), ce qui est nettement inférieur au taux de roulement moyen des groupes de l'APC. Ce chiffre, combiné à des taux de maintien en poste élevés, indique que l'environnement de travail est stable et positif et que les employés sont satisfaits au sein de l'unité de négociation du groupe FB.

Tableau 2 : Ratio embauches-départs et départs externes par raison

Départs	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Départs externes	253	338	298	356	359
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	57	53	44	53	61
<i>Volontaire – Retraite</i>	173	231	218	281	270
<i>Involontaire</i>	9	21	16	16	20
<i>Non précisé</i>	14	33	20	6	8
Départs internes	152	188	136	105	125
Nombre total de départs (internes et externes)	405	526	434	461	484
Taux de départ total (FB)	3,9 %	5,1 %	4,2 %	4,5 %	4,6 %
Taux de départ total (moyenne de l'APC)	8,8 %	9,0 %	7,7 %	9,1 %	9,1 %

Source : Fichier de données sur la mobilité en date d'août 2023; 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 et qui faisaient partie du groupe professionnel FB.
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.

Un examen plus approfondi des départs externes révèle que la retraite est la principale raison pour laquelle les employés du groupe FB quittent leur emploi, ce qui correspond à la moyenne de l'APC. La retraite, qui est souvent motivée par des facteurs tels que la maladie, le vieillissement ou des décisions personnelles, traduit moins de défis liés au

maintien en poste. Étant donné le grand bassin de candidats qualifiés disponibles pour le groupe FB (tableau 5, section 2.1.3), la retraite peut aussi représenter une transformation positive, en donnant lieu à l'embauche de nouveaux talents et à la diversification des perspectives. Cet afflux d'idées et de compétences nouvelles peut stimuler la créativité et créer un environnement de travail plus sain et plus dynamique dans l'unité de négociation.

Les autres raisons fréquentes de départ externe sont le départ volontaire pour une raison autre que la retraite, la démission pour retourner aux études ou pour des raisons personnelles, et l'abandon d'un poste. Il est à noter que le taux de départ volontaire (raison autre que la retraite) au sein de l'unité de négociation du groupe FB est inférieur à la moyenne de l'APC, qui est déjà très faible (tableau 3).

Tableau 3 : Départs volontaires pour une raison autre que la retraite par rapport au nombre total de départs

Départs volontaires pour une raison autre que la retraite	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
FB	0,55 %	0,51 %	0,43 %	0,51 %	0,58 %
Moyenne de l'APC	0,81 %	0,92 %	0,81 %	0,91 %	0,95 %

Source : Fichier de données sur la mobilité en date d'août 2023

Remarque :

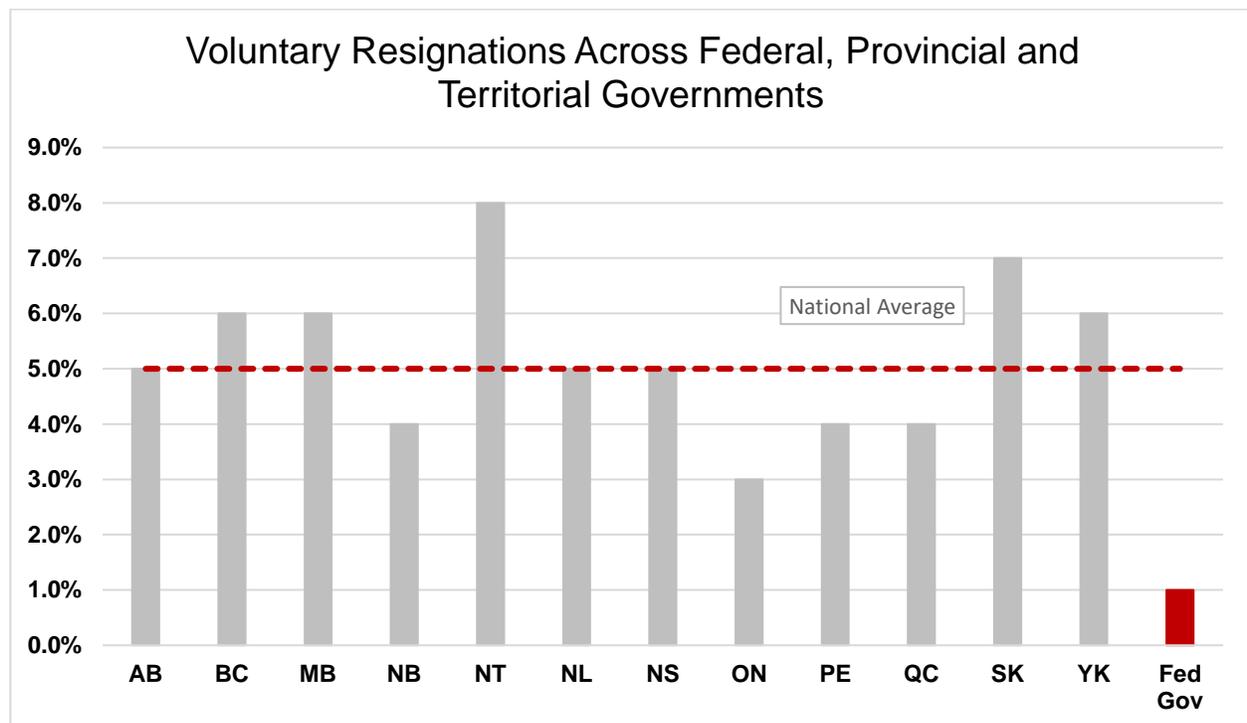
1. Les chiffres comprennent les employés qui travaillent dans des ministères et des organisations de l'APC (annexes I et IV de la LGFP).
2. Les chiffres comprennent tous les employés actifs et les employés en congé non payé (par classification du poste d'attache) qui étaient des employés nommés pour une période indéterminée à temps plein ou à temps partiel ou des employés saisonniers à temps plein ou à temps partiel et qui faisaient partie du groupe professionnel FB.
3. 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.
4. Le taux de départ volontaire pour une raison autre que la retraite est calculé en divisant le nombre de départs volontaires pour une raison autre que la retraite au cours d'un exercice donné par le nombre moyen d'employés.

L'examen des départs internes complète l'analyse ci-dessus concernant les départs externes, ce qui fournit un tableau complet de la santé de l'unité de négociation du groupe FB. Dans ce groupe, on observe une tendance à la baisse des départs internes. Avec une moyenne annuelle de cent quarante-et-un (141) départs internes pour les cinq (5) années présentées, les mouvements internes du groupe ont diminué, passant d'un sommet de 188 départs en 2019-2020 à 125 départs en 2022-2023. Les groupes professionnels vers lesquels les employés du groupe FB se dirigent le plus souvent au sein de l'APC sont ceux des Services administratifs (21 %), Économique et services de sciences sociales (35 %) et Administration des programmes (20 %).

En outre, le tableau 3 ci-dessus démontre que les employés du groupe FB sont beaucoup moins susceptibles de quitter leur emploi que l'employé moyen de l'APC, et le graphique 1 ci-dessous démontre précisément que les taux de départ volontaire (raison

autre que la retraite) au sein de l'APC et du groupe FB sont nettement inférieurs aux mesures semblables déclarées par les gouvernements provinciaux et territoriaux³.

Graphique 1 : Taux de départ volontaire pour une raison autre que la retraite et de démission



Le taux moyen de départ volontaire (raison autre que la retraite) au gouvernement fédéral pour tous les groupes professionnels est arrondi à 1 % dans le graphique 1, ce qui est inférieur d'environ 4 % au taux moyen des comparateurs provinciaux. Comme l'indique le tableau 3, le taux de départ volontaire du groupe FB est de 0,5 %, ce qui démontre clairement que ce groupe a mieux réussi à maintenir ses employés en poste que d'autres groupes au sein de l'APC et sur le marché extérieur.

2.1.3 Embauches

En ce qui concerne l'embauche, malgré la pénurie de main-d'œuvre à laquelle fait face le marché du travail canadien à la suite de la pandémie de COVID-19, l'unité de négociation du groupe FB a démontré ses grandes capacités en matière d'embauche. Plus précisément, après une baisse des nouvelles embauches en 2020-2021, le

³ Données tirées du rapport annuel conjoint de 2023 des groupes de travail/communautés de pratique interjuridictionnels fédéraux, provinciaux et territoriaux

groupe FB a rebondi, affichant de fortes augmentations (tableau 4). Par exemple, le nombre de nouvelles embauches a augmenté de 35 % pour atteindre six cent quatre-vingt-dix-neuf (699) en 2022-2023 seulement, le plus grand nombre d'embauches au cours des cinq (5) dernières années.

Tableau 4 : Embauches

Embauche – Groupe FB	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Embauches externes	386	435	275	365	532
Embauches internes	68	130	130	153	167
Nombre total d'embauches (externes et internes)	454	565	405	518	699
Taux d'embauche total (FB)	4,4 %	5,5 %	3,9 %	5,0 %	6,7 %
Taux d'embauche total (moyenne de l'APC)	14,1 %	13,9 %	11,5 %	14,2 %	15,1 %

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'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 et qui faisaient partie du groupe professionnel FB.
3. Les embauches externes comprennent les embauches de l'extérieur de l'APC. Elles comprennent aussi les employés dont le statut d'employé a changé et est passé d'employé occasionnel, d'employé nommé pour une période déterminée ou d'étudiant à employé nommé pour une période indéterminée ou à employé saisonnier.
4. Les embauches internes comprennent les embauches dans un groupe à partir d'un autre groupe au sein de l'APC.
5. Le taux d'embauche total est calculé en divisant le nombre d'embauches externes et internes au cours d'un exercice donné par le nombre moyen d'employés.

2.1.4 Offres d'emploi

La forte capacité d'embauche du groupe FB est soutenue par son vaste bassin de candidats qualifiés. Les données du tableau 5 montrent que les postes du groupe FB sont très attrayants pour les chercheurs d'emploi (par exemple, en 2022-2023, dix-neuf mille deux cents cinquante-sept (19 257) personnes ont postulé dans le cadre de trois offres d'emploi, ce qui donne une moyenne de six mille quatre cent dix-neuf (6 419) candidatures par offre). Parmi ces candidats, environ 93 % sont parvenus au bassin de candidats final après le processus de sélection.

En revanche, la médiane de l'ACP reflète un nombre plus modeste de quatre-vingts (80) candidatures par offre d'emploi pour la même période, 84 % des candidats ayant atteint le bassin de candidats final. Cet écart met en évidence la forte demande externe pour les postes du groupe FB, un grand nombre de candidats qualifiés possédant les compétences nécessaires pour effectuer le travail.

Tableau 5 : Offres d'emploi

Nombre total d'offres externes	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
FB	9	2	0	3	3
Médiane au sein de l'ACP	11	12	11	10	12
Nombre total de candidatures	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
FB	38 815	1 079	0	3 560	19 257
Médiane au sein de l'ACP	1 128	1 144	1 316	787	920
Nombre total de candidatures présentées par offre d'emploi	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
FB	4 313	540	-	1 187	6 419
Médiane au sein de l'ACP	107	95	125	83	80
Nombre total de candidatures sélectionnées	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
FB	36 084	470	0	3 387	17 995
Médiane au sein de l'ACP	857	814	1 044	545	769
Nombre total de candidatures sélectionnées par offre d'emploi	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
FB	4 009	235	-	1 129	5 998
Médiane au sein de l'ACP	82	68	99	57	67
Pourcentage de candidatures sélectionnées	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
FB	93,0 %	43,6 %	-	95,1 %	93,4 %
APC	81,7 %	80,2 %	84,1 %	83,4 %	84,4 %

Source : Données sur les offres d'emploi extraites 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'APC (annexes I et IV de la LGFP).
2. Les données portent sur les offres d'emploi fermées. Les offres d'emploi annulées sont exclues. 3. Les candidatures sélectionnées sont celles qui répondent aux critères essentiels de l'offre d'emploi.

Conclusion

L'analyse des mesures de recrutement et de maintien en poste indique un groupe sain. Une population stable, des taux de départ faibles et un grand bassin de candidats qualifiés reflètent l'efficacité des conditions d'emploi en vigueur, y compris les taux de rémunération, pour attirer et maintenir en poste des personnes qualifiées. Rien n'indique que le groupe FB fait face à des défis liés au recrutement et au maintien en poste.

2.2 Comparabilité externe

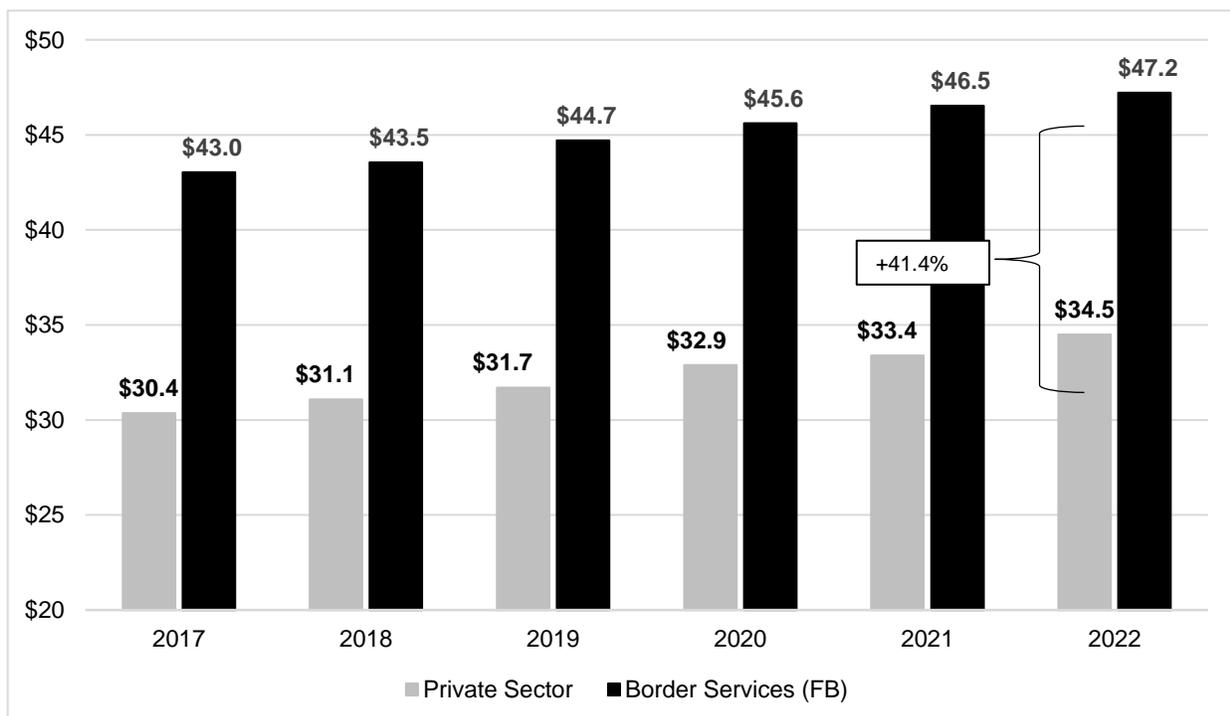
L'objectif énoncé du gouvernement du Canada est d'offrir une rémunération concurrentielle, mais qui n'est pas supérieure à celle offerte pour du travail similaire dans des marchés du travail externes pertinents. Un travail considérable d'examen des tendances du marché du travail et de comparaison des salaires a permis de démontrer que la rémunération dans le groupe FB est très concurrentielle par rapport à celle offerte sur le marché du travail externe.

2.2.1 Rémunération horaire dans le groupe FB par rapport à celle dans le secteur privé

La comparaison initiale concerne les employés syndiqués du secteur privé, et les résultats indiquent si les rajustements sont alignés sur les tendances du marché du travail. Cette analyse comparative est nécessaire puisque le gouvernement, au moment de déterminer les augmentations salariales pour ses employés, doit tenir compte de la rémunération au sein de la fonction publique fédérale en fonction de la rémunération que la plupart des Canadiens gagnent.

Le graphique 2 compare la rémunération horaire moyenne des membres du groupe professionnel FB avec la rémunération horaire moyenne dans le secteur privé telle qu'elle a été présentée dans l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada. En date de 2022, les membres touchaient une rémunération 41,4 % plus élevée que celle de la majorité des Canadiens. Cet écart serait plus marqué si la comparaison avait tenu compte de la prime de repas indexée de cinq mille dollars (5 000 \$) payée aux membres en uniforme du groupe professionnel.

Graphique 2 : Taux horaires – Secteur privé vs Services frontaliers (FB)



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 FB comprend seulement la rémunération de base et ne comprend pas les indemnités, les heures supplémentaires et les autres primes.

2.2.2 Comparaison de la croissance externe des salaires

Cette section présente des données sur la croissance cumulative des salaires des employés du groupe FB, ainsi que des employés des secteurs public et privé, selon les mesures d'Emploi et Développement social Canada (EDSC)⁴, sur la période couvrant les trois dernières rondes de négociations (de 2010 à 2021). La croissance cumulative des salaires est la somme des augmentations d'échelon de rémunération, et elle reflète l'incidence agrégée des changements d'une année à l'autre examinés dans la section précédente.

Les résultats sont présentés dans le tableau 6, qui montre que le groupe FB a obtenu une augmentation salariale cumulative de 40,7%, ce qui dépasse les augmentations salariales cumulatives dans les secteurs public et privé (19,2 % et 25,5 %, respectivement). Il convient également de souligner que les augmentations salariales du groupe FB ont dépassé l'inflation de 23,7 %. Ces observations mettent en évidence le fait que les employés du groupe FB, en plus de dépasser leurs homologues des secteurs public et privé, connaissent une croissance réelle de leur pouvoir d'achat pendant la période de référence.

Tableau 6 : Croissance des salaires dans le groupe FB par rapport aux autres secteurs, 2010-2021

	EDSC – Secteur public	EDSC – Secteur privé	IPC	Groupe FB
Augmentation cumulative	19,2 %	25,5 %	23,7 %	40,7 %

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

2.2.3 Comparaisons de la Classification nationale des professions et comparabilité avec les policiers

L'agent négociateur soutient depuis longtemps déjà que les membres qu'il représente sont l'équivalent des agents correctionnels et des policiers dans l'ensemble du Canada. Cette ronde-ci, il a rétréci sa comparaison en alléguant, sans apporter de preuve, que

⁴ Règlements salariaux déclarés par EDSC 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.

ses membres devraient équivaloir uniquement aux sergents de la GRC. L'employeur ne dispose pas d'éléments de preuve attestant cette équivalence, lesquels sont requis pour justifier les augmentations considérables qui sont demandées. Cependant, il existe des raisons valides, au-delà du manque de preuves apportées par l'agent négociateur, de conclure qu'il s'agit d'une équivalence fautive. Cette section passera en revue certaines des différences importantes entre les policiers et un sous-groupe du groupe professionnel FB, à savoir les membres occupant des postes de groupe et niveau FB-03.

EDSC est responsable du guide de référence sur la [Classification nationale des professions](#) (CNP). Il s'agit du principal guide de référence utilisé pour analyser les différences entre les professions au sein du marché du travail canadien. Au niveau de classification le plus élevé, la profession de policier et bon nombre des professions du groupe professionnel FB sont incluses dans la CNP *Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux*. Il s'agit de l'un des neuf groupements généraux les plus élevés. Les deux professions sont séparées au prochain niveau le plus élevé entre *Services de protection publique de première ligne et personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement* et *Personnel de soutien en éducation et en protection juridique et publique*. La pièce 3 présente les entrées complètes pour les codes CNP comprenant les agents de la GRC ([42100 – Policiers/policières \(sauf cadres supérieurs\)](#)) et les professions comme celles de l'unité de négociation du groupe FB ([43203 – Agents/agentes de services frontaliers, des douanes et de l'immigration](#)). Les différences sont évidentes. La pièce 3 présente, pour ces professions, des exemples de titre de poste ainsi que les tâches principales et les exigences d'emploi. Autrement dit, même si elles existent dans le secteur de l'application de la loi, ces professions ne sont pas équivalentes.

Le simple fait d'exister dans le secteur de l'application de la loi ne signifie pas nécessairement que toutes les professions dans ce secteur sont équivalentes. Les CIP précédentes n'ont pas endossé l'équivalence, et l'employeur maintient que l'agent négociateur doit faire valoir un argument rationnel pour fonder son assertion. Les facteurs qui sous-tendent l'offre de l'employeur – mesures de recrutement et de maintien en poste solides, croissance des salaires élevée par rapport au reste des Canadiens, et état de l'économie canadienne – sont raisonnables et reposent sur la législation.

Lorsqu'il évalue la comparabilité des groupes, l'employeur tient habituellement compte des qualifications, de l'effort et des responsabilités nécessaires à l'exécution du travail ainsi que des conditions de travail dans lesquelles le travail est effectué (QERCT).

Sans prouver la comparabilité du groupe FB aux sergents de la GRC, l'agent négociateur revendique l'équivalence dans les QERCT puisqu'une proportion de ses membres peuvent agir comme agents de la paix selon des paramètres clairement définis.

L'employeur soutient que les QERCT requises pour exercer ces deux professions distinctes ne devraient pas être jugées équivalentes en fonction du simple fait qu'une proportion de membres du groupe professionnel FB peuvent agir comme agents de la paix dans les circonstances décrites à l'alinéa 2d) du *Code criminel*. Lorsqu'il est question des pouvoirs plus larges qui sont délégués aux policiers, l'employeur estime que l'approche distincte à l'égard de la rémunération de ces deux groupes est justifiée.

Les policiers, comme les sergents de la GRC, et les agents de l'ASGC peuvent être des « agents de la paix » au sens défini à l'article 2 du *Code criminel*. Un policier est un agent de la paix, mais un agent de la paix n'est pas nécessairement un policier. Selon le *Code criminel*, un policier est « un officier ou un agent de police ou toute autre personne chargée du maintien de la paix publique ». Le terme « agent de la paix » est beaucoup plus large et comprend différents groupes, notamment dans les secteurs des services correctionnels, des services frontaliers, des douanes, de l'immigration et des pêcheries.

Pour les membres du groupe FB qui sont réputés être des agents de la paix, cette désignation ne s'applique que lorsqu'ils administrent ou appliquent la *Loi sur les douanes*, la *Loi sur l'accise* ou la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. D'autre part, les policiers sont investis d'un mandat et de pouvoirs plus larges qui comprennent l'application du *Code criminel* en entier et d'autres textes de loi applicables.

En outre, les membres du groupe FB ne peuvent assumer leur rôle d'agent de la paix que lorsqu'ils sont en service. Habituellement, c'est pendant leur quart de travail dans un bureau de douane et, par conséquent, dans un environnement contrôlé pendant une durée déterminée. Lorsqu'ils font autre chose qu'appliquer la législation habilitante ou qu'ils ne sont pas en service, ils sont considérés comme des civils. Cela contraste avec les policiers, qui ont l'obligation d'intervenir même s'ils ne sont pas en service et qui exercent leurs fonctions dans des environnements non contrôlés et non définis. En conséquence, le niveau de QERCT requis pour exercer ces deux types de professions est différent, et la comparabilité ne devrait pas être établie sur la seule base qu'une proportion du groupe FB a la désignation d'agent de la paix.

L'employeur tient également à souligner que ce n'est pas tous les membres du groupe FB qui portent une arme à feu, contrairement aux policiers. Même si les membres du groupe FB qui ont la désignation d'agent de la paix peuvent détenir des voyageurs contrevenant aux lois habilitantes, ils ne peuvent pas déposer des accusations au criminel. Cela nécessiterait l'intervention d'un policier.

Selon les critères de la GRC à satisfaire pour être considéré un policier d'expérience, les employés du groupe FB ne les satisfont pas. Ainsi, un employé du groupe FB qui postulerait pour un poste de sergent à la GRC devrait, pour que sa candidature soit retenue, réussir le Programme de formation des cadets donné à la Division Dépôt de la GRC. Le Collège de l'ASFC à Rigaud n'est pas considéré comme étant une institution policière canadienne reconnue.

Comme il est indiqué au paragraphe 19 de l'arrêt [R. C. Nolan \(1 RCS 1212\)](#)⁵, la Cour suprême du Canada a conclu ce qui suit :

19. *« Sur le plan des principes, il est important de se rappeler que la définition d'un "agent de la paix" à l'art. 2 du Code criminel ne vise pas à créer un corps policier. Cette définition porte simplement que certaines personnes qui tirent leur autorité d'autres sources seront également considérées comme des "agents de la paix", afin qu'elles puissent appliquer le Code criminel par l'exercice de l'autorité dont elles se trouvent déjà investies et afin qu'elles puissent bénéficier de la protection accordée uniquement aux "agents de la paix". »*

Aux paragraphes 8 et 9 de son rapport, la CIP créée pendant la ronde de négociations de 2018⁶ a quant à elle conclu ce qui suit :

8. *« L'agent négociateur a présenté à la Commission un grand nombre de propositions, dont bon nombre découlent de son avis selon lequel, en tant qu'employés d'un organisme d'application de la loi armé, les membres de cette unité de négociation sont comparables à des organismes comme la Gendarmerie royale du Canada, ainsi qu'à certains corps policiers provinciaux et municipaux. L'agent négociateur affirme également que le groupe CX, qui comprend des agents correctionnels fédéraux, constitue un élément de comparaison approprié. L'employeur est en désaccord.*
9. *Les commissions de l'intérêt public précédentes concernant le groupe FB, nommées en 2014 et en 2017, ont constaté qu'il n'existe aucun élément de comparaison parfait. Nous sommes d'accord. Même s'il existe des similitudes avec d'autres organismes d'application de la loi, il existe également des différences importantes. Dans le présent rapport, nous préférons recommander des modifications à la convention collective*

⁵ R. c. Nolan, [1987] 1 RCS 1212. Source : <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/fr/item/229/index.do?r=AAAAAQAKUiB2LiBOb2xhbgAAAAAB>

⁶ Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (590-02-42347) – Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Source : <https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/fr/item/500803/index.do>

lorsqu'un problème a été relevé ou qu'un besoin a été démontré, afin d'aider les parties à se rapprocher d'un règlement. »

À la lumière de ces distinctions importantes, l'employeur soutient que les deux groupes ne s'équivalent pas, et qu'il serait inapproprié d'accorder des augmentations économiques et d'autres avantages au groupe FB sur la base de la comparaison avec les policiers faite par l'agent négociateur.

2.3 Relativité interne

La relativité interne est une mesure de la valeur relative de chaque groupe professionnel au sein de l'APC. Le [Cadre des politiques de gestion de la rémunération](#) (Pièce 5) 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 dans le secteur public fédéral](#) précise qu'il faut maintenir des rapports convenables quant à la rémunération entre les classifications et les niveaux.

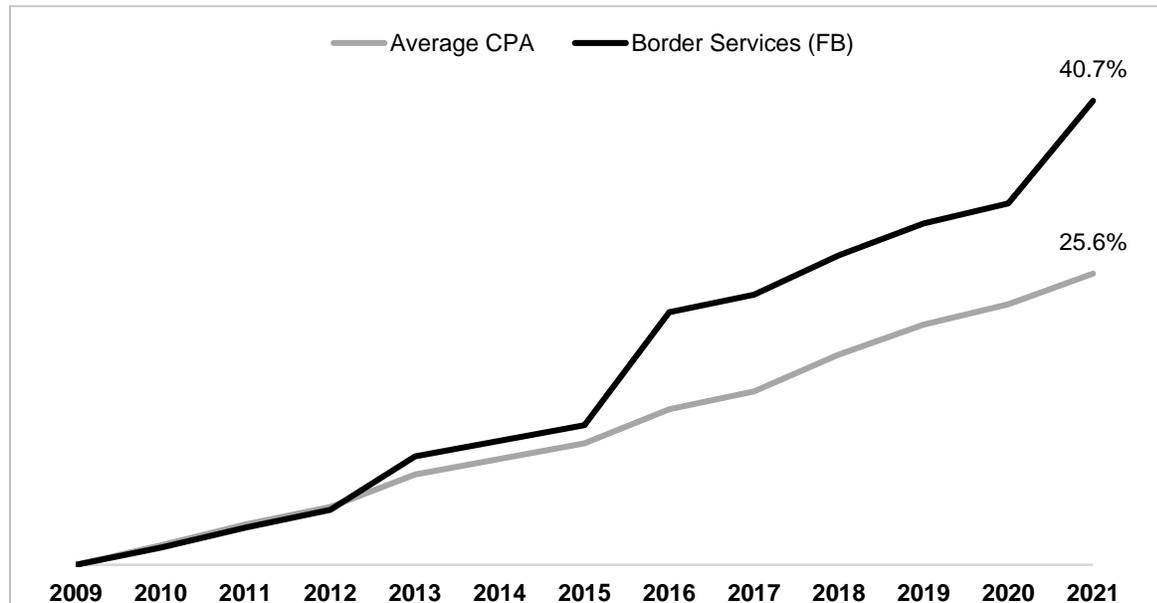
Comparaison de la croissance interne des salaires de 2010 à 2021

L'unité de négociation du groupe FB a reçu des augmentations salariales plus élevées que la moyenne de l'APC. Le graphique 2 présente la valeur annuelle de ces augmentations. Plus précisément, de 2010 à 2021, la rémunération du groupe FB a significativement augmenté de 40,7 %, dépassant l'augmentation salariale moyenne de 25,6 % au sein de l'APC (graphique 3). Les augmentations résultent en partie de la création du groupe professionnel, ce qui a nécessité l'établissement de nouvelles courbes salariales, l'harmonisation des taux de rémunération entre les FB-03 et les CX-02 dans le groupe professionnel Services correctionnels de l'APC, ainsi que d'autres améliorations d'ordre monétaire. Cet écart soulève des préoccupations quant à l'entretien des relations appropriées entre les groupes et les niveaux⁷, car il perturbe l'équilibre général au sein de l'APC.

Durant la dernière ronde de négociations, le groupe FB s'est vu accorder des augmentations salariales concordant avec la tendance au sein de l'APC. Toutefois, la prime de repas payée de cinq mille dollars (5 000\$) versée aux employés en uniforme du groupe FB a été introduite pour régler une question en suspens qui était incluse dans les rapports des CIP précédentes.

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.

Graphique 3 : Augmentations salariales cumulatives et augmentations moyennes de l'APC pondérées



2.4 Situations économiques et fiscales

Le Canada a connu une période de perturbation économique intense en raison de la pandémie de COVID-19, qui a profondément bouleversé le paysage économique et fiscal.

L'économiste en chef Douglas Porter de la Banque de Montréal a d'abord fait remarquer, au début de la pandémie de COVID-19 en mars 2020, que la crise initiale résultant de la pandémie était comme toutes les crises antérieures combinées en une seule, lorsqu'il a déclaré que [Traduction] « l'arrivée soudaine de cette crise est une caractéristique clé; c'est presque comme si toutes les crises que le marché a traversées au cours des vingt-cinq (25) dernières années ont été combinées en un seul événement à un rythme quadruplé⁸ ».

Le Canada a connu depuis une reprise économique, profitant de stimuli fiscaux et monétaires considérables pour renverser les pertes d'emploi survenues pendant la pandémie malgré plusieurs vagues de COVID-19.

Après une période inattendue, intense et prolongée de perturbation économique, les travailleurs et les entreprises sont réapparus et ont recommencé à participer à une

⁸ BMO, Talking Points, A Bridge Over Troubled Markets, Douglas Porter, 20 mars 2020, source : <https://economics.bmo.com/en/publications/detail/760a5107-0c2e-4e7e-b670-2d178fab639c/?keyword=a%20bridge%20over%20troubled%20waters?keyword=a%20bridge>

économie modifiée. Cette réouverture économique s'est déroulée dans le contexte d'une demande contenue, exacerbée davantage par les économies réalisées pendant la pandémie, qui s'est heurtée à des contraintes d'approvisionnement persistantes, entraînant ainsi une augmentation marquée de l'inflation de l'indice des prix à la consommation (CPI) qui a atteint son apogée en juin 2022.

Alors qu'elle se rétablissait de la pandémie, l'économie mondiale a été confrontée au nouveau défi majeur que représentait l'inflation. La hausse de l'inflation a été influencée par différents facteurs externes, incluant les perturbations économiques et la flambée des prix des produits de base à l'échelle mondiale suite à l'invasion de l'Ukraine par la Russie. L'augmentation des prix des produits de base et la perturbation continue de l'approvisionnement ont exacerbé les pressions inflationnistes existant 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 a répondu à l'inflation en induisant des augmentations des taux d'intérêt cumulatives de quatre cent soixante-quinze (475) points de base, de 0,5 à 5,0 %, en date de janvier 2024.

Selon la Banque du Canada, les consommateurs sont majoritairement préoccupés par l'économie et disent qu'ils sentent les effets négatifs de la forte inflation et des taux d'intérêt élevés et réduisent leurs dépenses en conséquence. Elle s'attend à ce que les consommateurs réduisent davantage leurs dépenses, étant donné le grand nombre de prêts hypothécaires qui devront être renouvelés à court terme.⁹

Il importe que le gouvernement continue de centrer ses efforts sur le maintien de l'abordabilité de la rémunération du gouvernement fédéral et veille à ce que les augmentations salariales reflètent celles que de nombreux travailleurs canadiens ont reçues.

Les sections suivantes présentent l'état de l'économie, les conditions du marché du travail au Canada pour la fonction publique par rapport au secteur privé, et la situation fiscale du gouvernement. Cela comprend un aperçu de la croissance du produit intérieur brut (PIB), de l'inflation des prix à la consommation et des résultats de la fonction publique par rapport à ceux d'un travailleur canadien typique, qui est l'ultime payeur des services publics.

⁹ Banque du Canada, Enquête sur les attentes des consommateurs au Canada – Quatrième trimestre de 2023, 15 janvier 2024. Source : <https://www.banqueducanada.ca/2024/01/enquete-sur-les-attentes-des-consommateurs-au-canada-quatrieme-trimestre-de-2023/>

Croissance du PIB réel

La croissance du produit intérieur brut réel, qui est la mesure standard de la croissance économique au Canada, donne une indication de la demande globale pour les biens, les services et la 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, comme dans les périodes de récession, entraîne un rendement économique et des niveaux d'emploi plus faibles, ainsi que peu de pression pour la croissance des salaires, voire aucune.

Statistique Canada a rapporté que le déclin du produit intérieur brut réel pour 2020 était de -5,4 % (ajusté ultérieurement à -5,0 % par Statistique Canada), « la baisse annuelle la plus prononcée enregistrée à ce chapitre depuis le début de la collecte de données trimestrielles en 1961 ». ¹⁰

Les fermetures d'entreprises non essentielles et les mesures de distanciation physique ont provoqué une paralysie sans précédent de l'activité économique dans de nombreuses industries. L'économie canadienne a connu une contraction presque deux fois plus marquée que celle subie par l'économie américaine pendant la pandémie de COVID-19.

Selon TD Economics,

[Traduction] « *La pandémie de COVID-19 a causé à l'économie canadienne sa contraction la plus sévère depuis la Grande Dépression. Le déclin sans précédent observé pendant le deuxième trimestre (T2 2020) n'a pas pu être compensé lors des trimestres subséquents, car le rythme du rétablissement s'est ralenti pendant la seconde moitié de l'année. Le niveau d'extrant pendant le quatrième trimestre était de 3,2 % inférieur à celui de la fin de 2019.* » ¹¹

Un produit intérieur brut réel plus bas signifie qu'il y a moins de demande pour la main-d'œuvre, que le taux de chômage est plus élevé, et qu'il y a peu de pression pour augmenter les salaires.

Avant le déclin historique du produit intérieur brut réel en 2020, la croissance économique avait déjà ralenti, passant de 2,7 % en 2018 à 1,9 % en 2019 (tableau 7).

¹⁰ Statistique Canada, Produit intérieur brut. Source : [Le Quotidien – Produit intérieur brut, revenus et dépenses, quatrième trimestre de 2020 \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/69-626-x/2020001/article/00001-eng.htm)

¹¹ TD economics, Canadian Real GDP (Q4 2020), 2 mars 2021. Source : <https://economics.td.com/ca-real-gdp>

Tableau 7 : Produit intérieur brut réel, croissance d'une année à l'autre

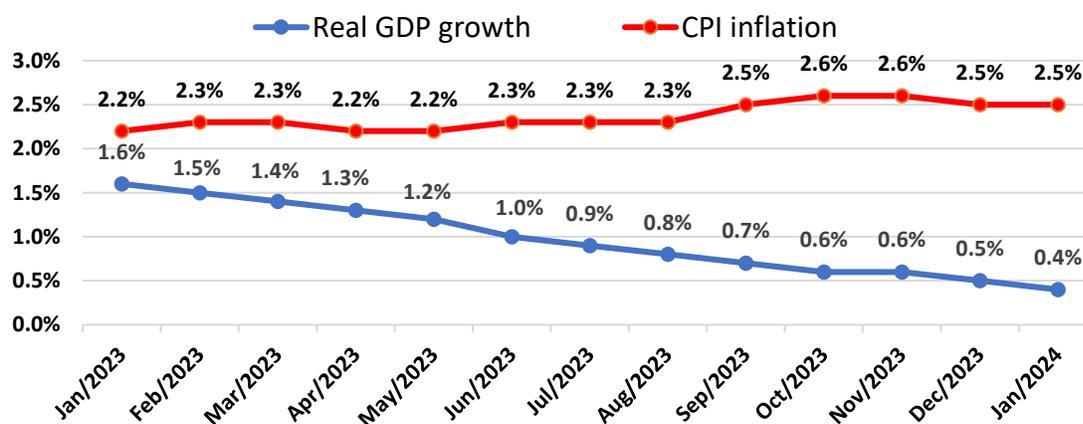
Année	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024(P)	2025(P)	2026(P)
Croissance du produit intérieur brut réel	2,7 %	1,9 %	-5,0 %	5,3 %	3,8 %	1,1 %	0,4 %	1,9 %	2,0 %

Source : Statistique Canada, tableau 6, 36-10-0104-01, Consensus Forecasts, janvier 2024.

Le produit intérieur brut a recommencé à croître en 2021, rebondissant à 5,3 %, mais il importe de comprendre que cette croissance est le résultat de stimulus fiscaux et monétaires continus massifs et d'économies réalisées pendant la pandémie.

Le produit intérieur brut réel a ralenti à 3,8 % en 2022 et a diminué fortement à 1,1 %¹² en 2023, et on prévoit qu'il continuera d'être faible en 2024 avec une légère croissance de 0,4 %. La croissance économique devrait ensuite reprendre en 2025 et en 2026, à 1,9 % et à 2,0 % respectivement.¹³

Toutefois, les perspectives de croissance économique en 2024 ont été revues à la baisse à maintes reprises, comme le montre le graphique 4 pour 2024. En janvier 2023, les prévisions moyennes indiquaient une croissance économique réelle de 1,6 %. En date de janvier 2024, un an après des mois de révisions à la baisse, les prévisions ont chuté de 75 % pour atteindre 0,4 %.

Graphique 4 : Évolution des prévisions du produit intérieur brut réel et de l'inflation de l'indice des prix à la consommation pour 2024

Source : Consensus Economics, janvier 2024.

¹² Statistique Canada, Produit intérieur brut, revenus et dépenses, quatrième trimestre de 2023. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240229/dq240229a-eng.htm>

¹³ Consensus Forecasts, Consensus Economics, janvier 2024.

Selon le Rapport sur la politique monétaire de janvier 2024 de la Banque du Canada : « *Au Canada, l'économie stagne depuis la mi-2023, et la croissance va probablement demeurer près de zéro au premier trimestre de 2024. Les consommateurs ont réduit leurs dépenses en réaction aux hausses de prix et de taux d'intérêt, et les investissements des entreprises se sont contractés.* »¹⁴

Risques pour les perspectives économiques

Dans son rapport sur la politique monétaire de janvier, la Banque du Canada faisait état des risques qu'elle avait désignés comme les plus importants pour la trajectoire d'inflation projetée.

Risques à la baisse pour l'inflation (↓) : L'économie canadienne ralentit plus rapidement que prévu

La Banque du Canada a indiqué ce qui suit au sujet du principal risque à la baisse pour ses prévisions : « *Premièrement, les effets de la politique monétaire pourraient être plus prononcés que dans le scénario de référence. Étant donné les renouvellements à venir de leurs prêts hypothécaires et leurs niveaux record d'endettement, il est possible que beaucoup de ménages canadiens se montrent plus prudents et réduisent davantage leurs dépenses de consommation qu'anticipé. Cela pourrait aussi causer une plus grande décélération qu'escompté des investissements et des embauches par les entreprises.* »¹⁵

Risques à la baisse pour l'inflation (↓) : L'activité mondiale pourrait être plus faible

La Banque du Canada a également déterminé un second risque à la baisse pour ses prévisions : « *Deuxièmement, l'activité mondiale pourrait être plus faible que dans le scénario de référence. Ce risque pourrait se concrétiser si la banque centrale, que ce soit aux États-Unis ou dans la zone euro, devait maintenir une politique monétaire plus restrictive que prévu pour ramener l'inflation à la cible. En Chine, les niveaux élevés d'endettement des administrations locales et les difficultés du secteur immobilier pourraient limiter encore plus la croissance. Cette situation pourrait entraîner un affaiblissement de la demande mondiale, ce qui se solderait par une réduction des prix des produits de base et des biens échangeables. La croissance économique et*

¹⁴ Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, janvier 2024. Source : <https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2024/01/rpm-2024-01-24.pdf>

¹⁵ Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, janvier 2024. Source : <https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2024/01/rpm-2024-01-24.pdf>

l'inflation au Canada seraient toutes deux tirées vers le bas si ces risques devaient se matérialiser. »¹⁶

Selon la Banque du Canada, ces chocs pourraient être transmis à l'économie canadienne à cause des conditions de crédit plus strictes, de la baisse de la demande étrangère pour les exportations, des termes d'échange plus bas, et de la baisse de la confiance des consommateurs et des entreprises.

Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) a noté des vulnérabilités en lien avec le marché du logement dans son rapport Regard annuel du BSIF sur le risque, désignant le repli du marché du logement comme étant le risque le plus préoccupant pour le système financier du Canada en 2023-2024.¹⁷

Le récent stress économique pour les entreprises et les consommateurs et davantage étayé par l'augmentation de 41 % dans les cas d'insolvabilité des entreprises et l'augmentation de 23,6 % dans les cas d'insolvabilité des entreprises et des consommateurs en 2023.¹⁸

Selon des preuves de plus en plus nombreuses, les effets retardés des toutes premières augmentations des taux d'intérêt se font ressentir, conjointement avec le ralentissement continu de la croissance du produit intérieur brut et l'affaiblissement subséquent des marchés du travail.

L'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.

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.

¹⁶ Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, janvier 2024. Source : <https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2024/01/rpm-2024-01-24.pdf>

¹⁷ BSIF, Regard annuel du BSIF sur le risque – Exercice 2023-2024, 18 avril 2023. Source : <https://www.osfi-bsif.gc.ca/fr/propos-du-bsif/rapports-publications/regard-annuel-du-bsif-sur-risque-exercice-2023-2024>

¹⁸ CBC News, Business insolvencies shot up by more than 41% last year, as pandemic debts mount, Total number of insolvencies up by 23% in 2023 (publié le 2 février 2024). Source : <https://www.cbc.ca/news/business/canada-insolvencies-businesses-consumers-bankruptcies-2023-1.7101856>

Malheureusement, les problèmes d'approvisionnement attribuables à la pandémie n'ont pas été réglés; ils ont plutôt été exacerbés par la guerre en Ukraine. La reprise de la demande des consommateurs, combinée avec les contraintes d'approvisionnement, a donné lieu à une demande excédentaire globale dans l'économie canadienne au début et au milieu de 2022. En raison de cette forte demande des consommateurs, il était plus facile ou probable pour les entreprises de répercuter l'augmentation des coûts sur les consommateurs, ce qui a entraîné une hausse de l'inflation.

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

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 quarante (40) ans, soit 8,1 %. Statistique Canada a souligné ce qui suit : *« Il s'agit de la plus forte progression annuelle observée depuis janvier 1983. L'accélération de la croissance en juin est principalement attribuable à la majoration des prix de l'essence. Cependant, les hausses de prix sont demeurées généralisées, et sept des huit principales composantes ont augmenté de 3 % ou plus.¹⁹ »*

Pour tout 2022, l'inflation annuelle a augmenté à 6,8 %, les prix de l'énergie plus élevés ayant de nouveau le plus contribué à la hausse de l'inflation.

Après avoir atteint un sommet en juin 2022, l'inflation a commencé à ralentir, baissant de 1,8 point de pourcentage pour atteindre 6,3 % à la fin de l'année en décembre 2022.²⁰ En 2023, l'inflation annuelle a ralenti à 3,9 % sur une base moyenne annuelle.

L'inflation devrait continuer de ralentir en 2024. Elle a diminué à 2,9 %²¹ en décembre 2023, d'autres diminutions étant prévues jusqu'à l'atteinte du taux d'inflation de 2,0 % prévu par la Banque du Canada.

¹⁹ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation, juin 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220720/dq220720a-fra.htm>

²⁰ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation, décembre 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230117/dq230117a-fra.htm>

²¹ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation, janvier 2024. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240220/dq240220a-fra.htm>

Tableau 8 : Indice des prix à la consommation, croissance d'une année à l'autre

Année	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024(P)	2025(P)	2026(P)
Croissance de l'IPC	2,3 %	1,9 %	0,7 %	3,4 %	6,8 %	3,9 %	2,5 %	2,1 %	2,0 %

Source : Statistique Canada, Examen annuel de l'indice des prix à la consommation, 2023, Consensus Forecasts, janvier 2024.

La Banque du Canada a pour objectif de ramener l'inflation à son taux cible de 2 %. Pour ce faire, elle a augmenté à maintes reprises les taux d'intérêt pour un total de quatre cent soixante-quinze (475) points de base, de 0,25 % pendant la pandémie à 5,0 % en janvier 2024, afin d'empêcher l'inflation de s'enraciner au-dessus du taux cible de 2,0 %.

Dans un discours devant le Conference Board du Canada, le gouverneur de la Banque du Canada a donné le conseil suivant aux entreprises²² :

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

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

L'inflation devrait ralentir alors que l'économie répond à des taux d'intérêt beaucoup plus élevés et que les effets de la hausse des prix des produits de base et des perturbations de la chaîne d'approvisionnement s'estompent.

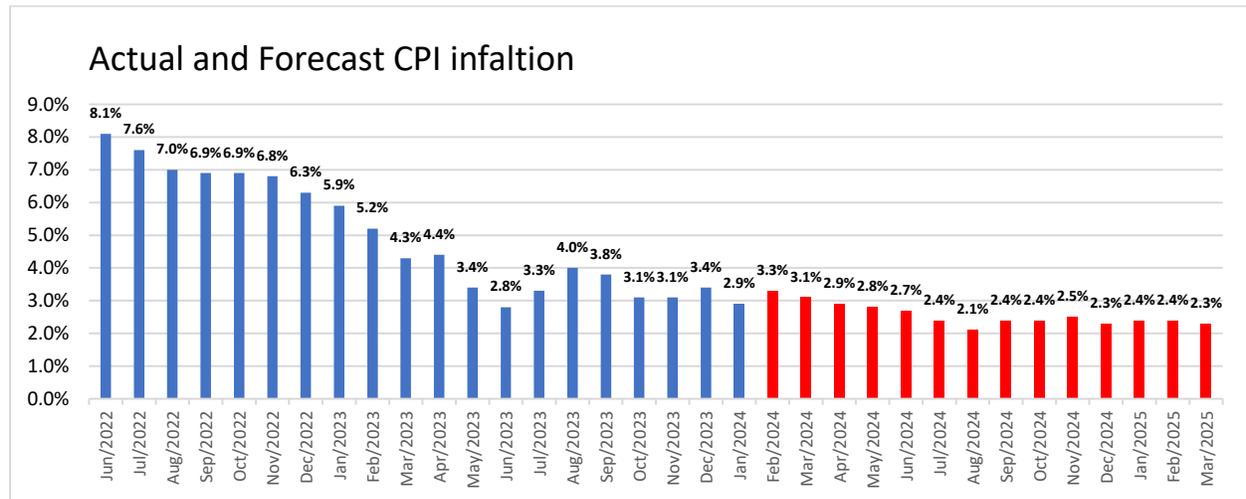
Selon le Rapport sur la politique monétaire de la Banque de Montréal de janvier 2024 : « L'inflation mesurée par l'IPC est passée de 8,1 % en juin 2022 à 3,4 % en décembre 2023. Les premières baisses ont été dues en grande partie à la chute des prix de l'énergie et à l'amélioration des chaînes d'approvisionnement mondiales. De plus en plus de signes montrent que le ralentissement de l'économie entraîne une diminution des pressions sur les prix pour un large éventail de biens et de services. »²³

²² Transcription d'une discussion entre experts avec Tiff Macklem, gouverneur (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante), jeudi 14 juillet 2022. Source : <https://20336445.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/20336445/cfib-webinars/Transcript-20220714-CFIB-Webinar.pdf>

²³ Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, janvier 2024 Source : <https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2024/01/rpm-2024-01-24.pdf>

Consensus Economics prévoit elle aussi un ralentissement de l'inflation (graphique 5). Comme le montre le graphique, l'inflation devrait continuer à ralentir pour atteindre le taux cible de 2,0 %.

Graphique 5 : Ralentissement prévu de l'inflation, croissance d'une année à l'autre



Sources : Statistique Canada pour les données réelles, Consensus Economics, Consensus Forecasts, janvier 2024 pour les prévisions.

Les prévisions d'inflation ont elles aussi diminué vers le taux cible de 2 %, et à mesure que les prévisions d'inflation ralentissent, le comportement d'établissement des prix des entreprises devrait revenir à la normale, et la croissance des salaires, ralentir.

Comme les perspectives de l'inflation montrent des ralentissements constants et des prévisions d'inflation conformes au moment où le modèle de négociation collective a été établi, il ne faudrait pas accorder trop d'attention aux arguments plaçant une plus grosse hausse des salaires.

Marché du travail canadien

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

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

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 G7.²⁴

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. La hausse de la rémunération horaire moyenne à pondération fixe s'élevait à 2,8 % en 2021 et à 4,0 % en 2022.

Tableau 9 : Les indicateurs du marché du travail devraient ralentir, croissance d'une année à l'autre

Indicateur	2020	2021	2022	2023(a)	2024(P)	2025(P)
Rémunération horaire moyenne (d'une année à l'autre) [pondération fixe]	3,6 %	2,8 %	4,0 %	3,6 %	3,4 %	3,4 %
Taux de chômage (%)	9,7 %	7,5 %	5,3 %	5,4 %	6,3 %	6,2 %

Sources : La rémunération horaire moyenne à pondération fixe est tirée de Consensus Economics, janvier 2024. Le taux de chômage est tiré de Statistique Canada, et la prévision, de Consensus Economics.

Les perspectives économiques affaiblies ont également mené à une augmentation du taux de chômage prévu, qui, en date de janvier 2024, devrait augmenter à un taux moyen de 6,3 % en 2024, avant de descendre à 6,2 % en 2025.

Dans son rapport Enquête sur les perspectives des entreprises – Quatrième trimestre de 2023, la Banque du Canada a rapporté que les entreprises ont constaté un relâchement des tensions sur les marchés du travail, et que : « *Les répondants ont indiqué qu'ils n'ont pas besoin d'embaucher ou qu'ils ne pouvoient généralement que les postes existants, sans en créer de nouveaux. Ils sont aussi de plus en plus nombreux à vouloir faire quelques mises à pied. Vu la diminution de la concurrence pour la main-d'œuvre, les entreprises qui embauchent pensent qu'il est plus facile de trouver des candidats qualifiés.* »²⁵

Des conditions comparables ont été constatées du côté des consommateurs, selon le rapport Enquête sur les attentes des consommateurs au Canada de la Banque du Canada : « *Avec l'affaiblissement de l'économie, la perception qu'ont les*

²⁴ Ministère des Finances, Budget de 2022, Vers une relance vigoureuse, Aperçu : Contexte économique. Source : <https://www.budget.canada.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-fr.html>

²⁵ Banque du Canada, Enquête sur les perspectives des entreprises – Quatrième trimestre de 2023 (15 janvier 2024) Source : <https://www.banqueducanada.ca/2024/01/enquete-sur-les-perspectives-des-entreprises-quatrieme-trimestre-de-2023>

consommateurs du marché du travail s'est assouplie. Par rapport au trimestre précédent, les travailleurs font état d'une : probabilité plus faible de changer volontairement d'emploi; probabilité plus faible de trouver un nouvel emploi; probabilité plus élevée de perdre leur emploi. »²⁶

En raison du ralentissement de la croissance économique, le marché du travail a refroidi rapidement, avec une croissance des salaires plus faible et un taux de chômage plus élevé prévus. Alors que le marché du travail ralentit, les augmentations résultant des négociations collectives à venir suivront cette tendance à la baisse.

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

La référence à « l'état de l'économie canadienne » à l'alinéa 175 (e) de la [LRTSPF](#) (pièce 2) englobe également les perspectives économiques des Canadiens par rapport à celles des fonctionnaires fédéraux. Il est important de souligner et de prendre en compte le fait que les fonctionnaires profitent d'avantages auxquels le travailleur moyen du secteur privé n'a pas accès, notamment en ce qui concerne les régimes de pensions et d'avantages sociaux, la qualité de ces régimes, la sécurité d'emploi, les vacances payées et l'âge moyen de départ à la retraite.

Avant la pandémie, les fonctionnaires fournissaient de précieux services aux Canadiens, et la fonction publique canadienne se classait au premier rang en ce qui concerne l'indice d'efficacité de la fonction publique selon l'Institute for Government²⁷. Selon une autre étude plus récente menée en 2019, la fonction publique canadienne arrive au premier rang à l'échelle mondiale pour ce qui est de la gestion des ressources humaines et l'inclusivité.²⁸

Pendant la pandémie de COVID-19, les fonctionnaires ont travaillé encore plus dur, souvent dans des conditions d'incertitude éprouvantes, et ce service est grandement apprécié des Canadiens. Selon le 29^e 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

²⁶ Banque du Canada, Enquête sur les attentes des consommateurs au Canada – Quatrième trimestre de 2023. Source : <https://www.banqueducanada.ca/2024/01/enquete-sur-les-attentes-des-consommateurs-au-canada-quatrieme-trimestre-de-2023/>

²⁷ Institute for Government, 2017. Source : New index ranks best performing civil services in the world | The Institute for Government

²⁸ InCise, The International Civil Service Effectiveness (InCiSE) Index, Results Report, 2019. Source : <https://www.bsg.ox.ac.uk/sites/default/files/2019-04/InCiSE%202019%20Results%20Report.pdf>

faisant preuve de créativité et de souplesse pour répondre aux besoins changeants de la population pendant la pandémie. »²⁹

Les fonctionnaires sont bien payés par rapport aux employés occupant un poste comparable dans le secteur privé. À la lumière des données sur les salaires de 2015 tirées du recensement de 2016, l'ensemble de données le plus complet disponible, les salaires et traitements 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 \$).³⁰

Une étude menée en avril 2023 a révélé que les employés du secteur gouvernemental du Canada (des gouvernements provinciaux ou locaux ou du gouvernement fédéral) ont obtenu une majoration de salaire de 8,5 % en 2021, en moyenne, par rapport à leurs homologues du secteur privé. Ce taux de majoration a été établi 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.³¹

Les travailleurs du secteur public sont près de quatre (4) fois plus susceptibles d'être couverts par un régime de retraite agréé que leurs homologues du secteur privé (87,8 % par rapport à 22,8%)³². En outre, la majorité des régimes de retraite du secteur public sont à prestations déterminées, c'est-à-dire que les prestations de retraite sont garanties par l'employeur. En effet, les travailleurs du secteur public sont plus de huit (8) fois plus susceptibles d'être couverts (80,1 % contre 9,3 %) par un régime de retraite à prestations déterminées que leurs homologues du secteur privé, où de tels régimes disparaissent rapidement. En fait, bon nombre de ces régimes de retraite à prestations déterminées restants du secteur privé ne sont déjà plus offerts aux nouveaux employés, ce qui indique que la couverture des régimes de retraite à prestations déterminées dans le secteur privé continuera à diminuer à l'avenir.

Contrairement aux travailleurs du secteur public, un rapport de Deloitte Canada a révélé que la majorité des Canadiens n'ont pas suffisamment préparé leur retraite et que seuls

²⁹ 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>

³⁰ Statistique Canada, tableaux personnalisés des salaires et des traitements de 2015 tirés du sondage de 2016.

³¹ Comparing Government and Private Sector Compensation in Canada, 2023. 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. Source : <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-canada-2023.pdf>

³² Régimes de pension au Canada, au 1^{er} janvier 2022, Statistique Canada, Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230623/dq230623b-fra.htm>

14 % des trois millions de ménages qui approchent de la retraite peuvent la prendre en toute confiance. De plus, le rapport révèle que 44 % des travailleurs canadiens utilisent leur épargne-retraite pour payer des dépenses non liées à la retraite, ce qui les éloigne encore davantage d'une retraite sûre.³³

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 2023³⁴.

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 deux virgule quatre (2,4) ans plus jeune que celui des employés du secteur privé³⁵.

Avant le début de la pandémie de COVID-19, les employés du secteur public avaient une meilleure sécurité d'emploi que leurs homologues du secteur privé. En utilisant la perte d'emploi pour mesurer le pourcentage d'emplois – comme approximation pour déterminer la sécurité d'emploi – il a été possible de déterminer que les employés du secteur public étaient près de cinq (5) fois moins susceptibles de perdre leur emploi que les employés du secteur privé (1,0 % par rapport à 4,8 %)³⁶. Cette analyse ne tenait pas compte des pertes d'emploi découlant de la fin d'un emploi temporaire, occasionnel et saisonnier qui, si elles avaient été incluses, aurait élargi l'écart entre les deux secteurs.

³³ Deloitte Canada, Le temps presse. Il est urgent de consolider le système de retraite privé au Canada. Source : <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/financial-services/ca-retirement-challenge-fr-AODA.pdf>

³⁴ 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>.

³⁵ Comparing Government and Private Sector Compensation in Canada, 2023, Institut Fraser. Calculs effectués par l'Institut Fraser à partir de données de Statistique Canada provenant de données de tabulation personnalisées de l'Enquête sur la population active sur les moyennes et médianes liées à la retraite. <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-canada-2023.pdf>

³⁶ Comparing Government and Private Sector Compensation in Canada, 2023, Institut Fraser. Calculs effectués par l'Institut Fraser à partir de données de Statistique Canada provenant de données de tabulation personnalisées de l'Enquête sur la population active sur les pertes d'emploi selon les motifs et la catégorie de travailleurs.

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

Les avantages offerts aux fonctionnaires fédéraux en matière d'accès aux régimes de retraite et aux avantages sont également de grande qualité.

Une étude exhaustive préparée pour le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) par Mercer³⁷, qui a permis de comparer directement les coûts des pensions et des avantages, 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 soixante-treize mille dollars (73 000 \$), ce qui se rapproche de la moyenne au sein de la fonction publique, une prime de 24% d'un régime de retraite et d'avantages sociaux représente deux mille huit cents dollars (2 800 \$), ou 3,9 % du salaire de base des employés à l'extérieur de la fonction publique. Cette étude indique que la source de cette prime offerte aux fonctionnaires fédéraux : « [...] reflète des dispositions de grande valeur qui ne sont généralement pas disponibles pour les employeurs de toutes tailles, comme les pensions à prestations déterminées, les prestations aux retraités, les rajustements au coût de la vie en cas d'invalidité de longue durée, et une partie plus élevée que la moyenne du coût payé par l'employeur pour les prestations aux employés actifs de la fonction publique. »

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 au sein de la fonction publique fédérale.

Recommander des augmentations de salaire supérieures au modèle établi 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 prend au sérieux sa responsabilité de veiller à ce que les ressources des Canadiens soient utilisées efficacement et investies dans les priorités

³⁷ Rapport sur les résultats : Analyse comparative des pensions et des avantages par secteur industriel. Mercer (2019).

qui comptent le plus pour les Canadiens. Le gouvernement fédéral a adopté la position selon laquelle 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 2019-2020³⁸ 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.

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 voie³⁹. »

³⁸ 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>

³⁹ Ministère des Finances, Avant-propos du Budget de 2022. Source: [Archivée - Avant-propos | Budget de 2022 \(canada.ca\)](#)

Par conséquent, le déficit et la dette du gouvernement fédéral ont connu une augmentation exponentielle en 2020-2021 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 de COVID-19, passant de 25,1 milliards de dollars à 327,7 milliards de dollars⁴⁰ – un montant presque treize (13) fois plus élevé.

Des déficits plus élevés ont été observés en 2021-2022, avec un déficit de 90,2 milliards de dollars, et près de 221 milliards de dollars supplémentaires de déficits prévus de 2022-2023 à 2028-2029 dans le scénario de référence (tableau 10).

Tableau 10 : Mise à jour fiscale

Revenus et dépenses (scénario de référence)	Prévision						
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
(milliards de dollars)							
Revenus budgétaires	447,8	456,2	483,4	502,4	527,4	551,0	573,8
Dépenses du programme, excluant les pertes actuarielles nettes	438,6	442,2	466,8	484,8	499,4	515,5	534,1
Frais de la dette publique	35,0	46,5	52,4	53,3	55,1	58,4	60,7
Dépenses totales, excluant les pertes actuarielles nettes	473,5	488,7	519,2	538,1	554,5	573,9	594,8
Gains actuariels nets (pertes)	-9,6	-7,6	-2,6	-2,6	0,0	-0,9	2,5
Solde budgétaire	-35,3	-40,0	-38,4	-38,3	-27,1	-23,8	-18,4
Dette fédérale	1 173,0	1 216,2	1 254,6	1 292,9	1 320,0	1 343,8	1 362,2

Source : Ministère des Finances, Énoncé économique de l'automne 2023.

Dans le scénario « pessimiste » de l'Énoncé économique de l'automne 2023 du ministère des Finances, le déficit (tableau 10) augmente d'environ 8,5 milliards de dollars par an et le ratio de la dette fédérale au PIB augmentera de 1,7 point de pourcentage d'ici 2028-2029.

« Le scénario pessimiste prévoit une légère récession au Canada. Une inflation sous-jacente plus persistante, stimulée par la résilience de la demande intérieure et mondiale, les attentes élevées d'inflation au Canada et le maintien des augmentations de prix plus importantes et plus fréquentes par les entreprises, mène à des taux d'intérêt plus élevés. »⁴¹

⁴⁰ Ministère des Finances, Tableaux de référence financiers, décembre 2021, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/tableaux-referance-financiers/2021.html>.

⁴¹ Ministère des Finances, Énoncé économique de l'automne 2023. Source: <https://www.budget.canada.ca/fes-eea/2023/report-rapport/overview-aperçu-fr.html#a8>

Alors que les perspectives de croissance économique réelle diminueront et que les signes précurseurs d'une potentielle récession à court terme augmenteront, les déficits pourraient être plus élevés et les dépenses du gouvernement pourraient être 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 presque tripler pour passer de 20,4 milliards de dollars en 2020-2021 à 60,7 milliards de dollars en 2028-2029.⁴² Les coûts des services de dette projetés en 2028-2029 ne sont inférieurs que de 2,2 milliards de dollars aux 62,9 milliards de dollars du Transfert canadien en matière de santé et représentent plus du double des 29,4 milliards de dollars des coûts de péréquation projetés.⁴³

La comparaison des coûts actuels des services de dette avec les projections antérieures à la pandémie illustre l'augmentation du coût des services de dette, qui entre en concurrence avec d'autres dépenses gouvernementales. Dans la Mise à jour économique et budgétaire de 2019, les coûts des services de dette devaient s'élever à 31,5 milliards de dollars⁴⁴ en 2024-2025. Par rapport aux 52,4 milliards de dollars prévus dans l'Énoncé économique de l'automne 2023, les coûts des services de dette s'élèvent à 20,9 milliards de dollars supplémentaires pour l'année, un coût supplémentaire qui n'est inférieur que de 4,4 milliards de dollars au coût projeté de l'ensemble du programme de péréquation, qui s'élève à 25,3 milliards de dollars.

La capacité à emprunter et à dépenser ces montants importants à des taux d'intérêt relativement abordables, mais plus contraignants, 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.

Le gouvernement fédéral a également annoncé les objectifs fiscaux suivants dans le cadre de la préparation du budget de 2024 :

- Maintenir le déficit de 2023-2024 à un niveau égal ou inférieur à la projection du budget de 2023 de 40,1 milliards de dollars.

⁴² Ministère des Finances, Énoncé économique de l'automne 2023, tableau A1.4 : État sommaire des opérations.

⁴³ Ministère des Finances, Énoncé économique de l'automne 2023, tableau A1.6 : Perspectives concernant les charges.

⁴⁴ Ministère des Finances, Mise à jour économique et budgétaire de 2019, tableau a1.4, État sommaire des opérations. Source : <https://www.budget.canada.ca/efu-meb/2019/docs/statement-enonce/anx01-fr.html#s9>

- Diminuer le ratio de la dette au PIB en 2024-2025, en fonction de l'Énoncé économique de l'automne connexe, et le maintenir sur une trajectoire descendante par la suite.
- Maintenir un ratio de déficit au PIB en baisse en 2024-2025 et maintenir les déficits en dessous de 1 % du PIB en 2026-2027 et au cours des années suivantes.

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

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 %⁴⁵ en 2020-2021, cette diminution est attribuable à la contribution inhabituelle des dépenses d'urgence pendant la pandémie. Néanmoins, les coûts du personnel, sans compter les pertes actuarielles nettes, s'élevaient à 59,6 milliards de dollars en 2020-2021.

Les dépenses en personnel ont augmenté de 3,7 milliards de dollars pour atteindre 63,3 milliards de dollars⁴⁶ en 2021-2022 et de 4,1 milliards de dollars supplémentaires pour atteindre 67,4 milliards de dollars en 2022-2023.⁴⁷

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

Ces coûts existants des pensions et des avantages sont devenus si importants qu'ils sont maintenant représentés comme un poste distinct dans les prévisions financières. Appelés « Pertes actuarielles nettes », ces coûts ont été prévus dans l'Énoncé économique de l'automne 2023 et devraient s'élever à 23,3 milliards de dollars supplémentaires entre 2022-2023 et 2027-2028.

⁴⁵ 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.

⁴⁶ Comptes publics du Canada, 2022, Tableau 3.9, Charges par article. Source : <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/2022/vol1/s3/charges-expenses-fra.html#sh6>

⁴⁷ Comptes publics du Canada, 2023, Tableau 3.9, Charges par article. Source : <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/2023/vol1/s3/charges-expenses-fra.html#sh6>

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 négociés directement, il devrait être reconnu que les pensions et les avantages existants deviennent de plus en plus coûteux, 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 le budget de 2023, on proposait également de nouvelles mesures pour garantir que les dépenses gouvernementales soient durables, efficaces et axées sur les priorités qui comptent le plus pour les Canadiens.

« Afin de donner suite aux priorités qui importent le plus à la population canadienne, il est essentiel d'utiliser avec efficacité l'argent des contribuables canadiens. Le budget de 2023 recentre les dépenses gouvernementales afin de continuer à servir la population canadienne le plus efficacement possible. »⁴⁸

Ces mesures consistent notamment à réduire les dépenses affectées aux services de consultation, aux services professionnels et aux déplacements à hauteur d'environ 15 % des dépenses discrétionnaires planifiées pour 2023-2024. L'application progressive d'une réduction d'environ 3 % des dépenses admissibles des ministères et organismes d'ici 2026-2027 qui réduirait les dépenses gouvernementales de 7,0 milliards de dollars sur quatre (4) ans, à partir de 2024-2025.

En outre, le gouvernement travaillera également avec les sociétés d'État fédérales pour s'assurer qu'elles réalisent des réductions de dépenses comparables, ce qui représenterait un montant estimé à 1,3 milliard de dollars sur quatre (4) ans à partir de 2024-2025.

Dans le budget de 2023, les mesures proposées représentent des économies de 15,4 milliards de dollars sur les cinq (5) prochaines années. L'Énoncé économique de l'automne 2023 a annoncé un effort étendu et élargi dans le cadre du budget de 2023 pour recentrer les dépenses du gouvernement, les ministères et les agences générant des économies supplémentaires de 345,6 millions de dollars en 2025-2026, et de 691 millions de dollars pour les années suivantes. Les économies combinées annoncées dans le budget de 2023 et l'Énoncé économique de l'automne 2023 s'élèveront à

⁴⁸ Ministère des Finances, Budget de 2023, section 6.1, Gouvernement efficace.

4,8 milliards de dollars par an à partir de 2026-2027 et permettront à la fonction publique de se rapprocher de la croissance qu'elle connaissait avant la pandémie.

L'évaluation par le gouvernement de la viabilité de sa dette présentée dans l'Énoncé économique de l'automne 2023, qui montrait un ratio de dette au PIB en baisse au cours des trente (30) prochaines années, a été remise en question dans une récente note de service des renseignements de C.D. Howe, qui présentait un autre scénario dans lequel les dépenses de programme globales étaient maintenues en pourcentage du PIB et comprenait des simulations de ralentissements économiques, qui se traduisaient par un ratio de dette au PIB stable ou plus élevé. L'évaluation de C.D. a estimé que pour que le Canada respecte la condition de viabilité de la dette fixée par le Fonds monétaire international, « *le gouvernement fédéral devrait prendre des mesures pour augmenter de façon permanente le solde de fonctionnement de 13 milliards de dollars en 2028-2029. Pour ce faire, il faudrait augmenter la TPS de près d'un point de pourcentage ou réduire les dépenses de programmes de plus de 2 %* ». ⁴⁹

Dans ce contexte, et compte tenu du fait que la rémunération représente une proportion si importante des dépenses du gouvernement, une gestion financière responsable requiert que les augmentations salariales reflètent les coûts croissants des avantages sociaux futurs et les sommes importantes que le gouvernement a investies pour aider les Canadiens pendant la pandémie, l'augmentation des coûts des services de dette et la réorientation des dépenses publiques afin de continuer à servir les Canadiens le plus efficacement possible.

2.5 Rémunération totale

La présente section démontre que, en plus des salaires concurrentiels, les employés du groupe FB bénéficient de régimes de pension et d'avantages sociaux substantiels. Toutes les conditions d'emploi, y compris les avantages supplémentaires, doivent être prises en compte lorsqu'on évalue la comparabilité au marché externe, et ce, même si elles ne peuvent pas être négociées. En effet, les arbitres considèrent depuis longtemps que l'augmentation du coût total de la rémunération liée à un règlement donné ou à une somme accordée est une considération primordiale. C'est l'augmentation du coût total de toutes les améliorations proposées qui doit être prise en compte, plutôt que les éléments monétaires isolés les uns des autres. L'arbitre Martin Teplinsky, par exemple, a reconnu l'importance du critère de la rémunération globale dans sa sentence arbitrale sur les intérêts dans l'affaire Windsor Police Board and Windsor Police Association, 15 juin 1981, pages 1 et 2.

⁴⁹ Institut C.D. Howe, Lester, Laurin, The Federal Debt is Not Sustainable, 5 janvier 2024. Source : <https://www.cdhowe.org/intelligence-memos/lester-laurin-federal-debt-not-sustainable>

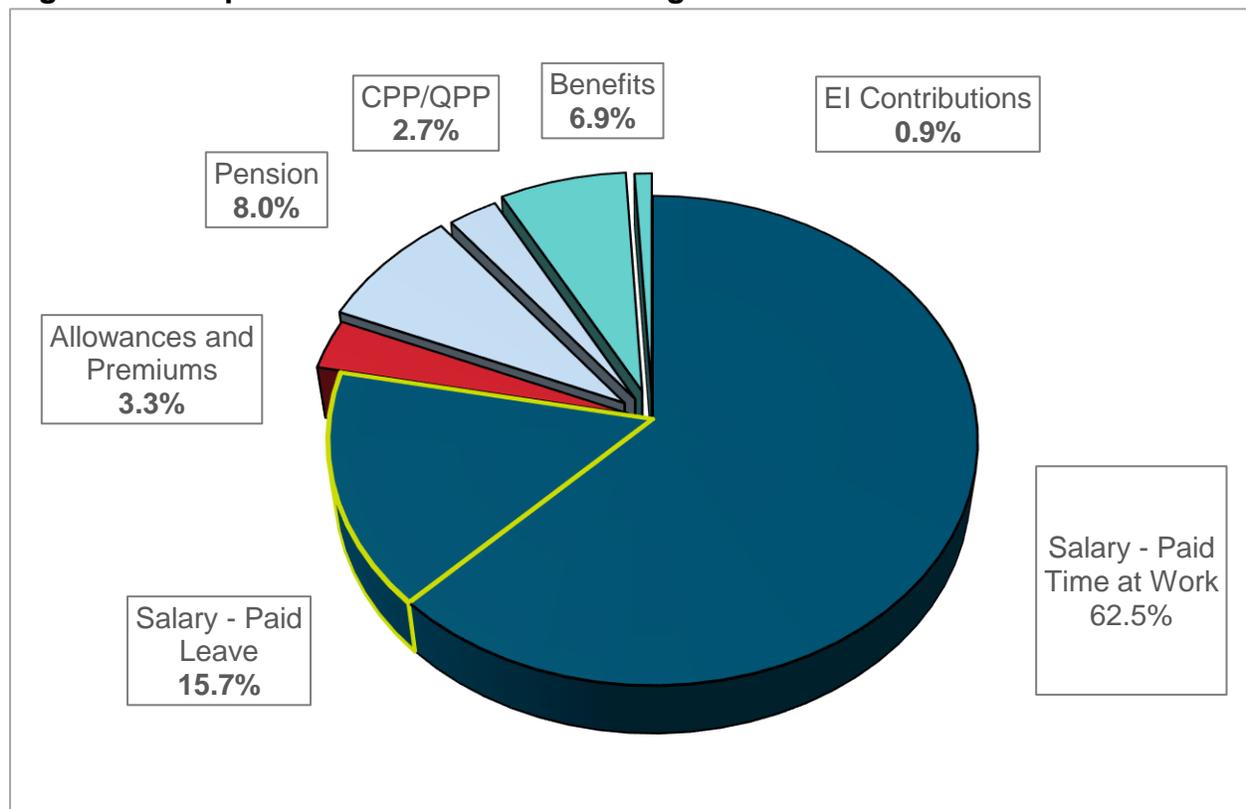
Bien que je procède question par question, j'ai gardé à l'esprit le principe selon lequel c'est le coût de la rémunération globale qui est pertinent. Un arbitre doit reconnaître les répercussions monétaires de toutes les propositions. De même, je suis d'accord avec M. Houck pour dire qu'un arbitre doit être vigilant afin d'empêcher une partie d'utiliser les comparables de manière sélective. En d'autres termes, il n'est pas raisonnable de « magasiner » un groupe de comparables pour déterminer les meilleures caractéristiques de la rémunération globale de chaque groupe. La position pertinente d'une partie par rapport aux autres ne peut pas être déterminée par référence à un élément particulier du système de rémunération, même le salaire. Cela dépend plutôt de la comparaison entre les systèmes de rémunération globale.

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

- la rémunération de base pour le temps au travail représente 62,5 % de la rémunération globale des employés de l'unité de négociation du groupe FB;
- 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 17,7 % de la rémunération globale;
- les indemnités et les primes représentent 3,3 % de la rémunération globale.

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

Figure 1: Composantes de la rémunération globale

Sont exclus de ce tableau les paiements d'heures supplémentaires. Les employés types de l'APC ne s'attendent pas nécessairement à recevoir les paiements d'heures supplémentaires. Toutefois, les heures supplémentaires sont une composante importante de la rémunération globale de l'unité de négociation du groupe FB. En fait, environ 20 % de toutes les dépenses liées aux heures supplémentaires dans l'administration publique centrale sont des montants versés aux membres de l'unité de négociation du groupe FB.

Comme pour la plupart des professions, il arrive que les membres du groupe professionnel FB doivent effectuer des heures supplémentaires. Que le travail soit nécessaire pour maintenir les normes de service ou qu'il y ait des événements inattendus qui se produisent au cours d'une période de travail, il arrive que des heures supplémentaires soient nécessaires au lieu de prendre d'autres mesures, comme l'annulation des vacances. Cependant, une partie des heures supplémentaires est attribuable à des enjeux systémiques liés à la structure des horaires de travail. L'employeur a formulé un certain nombre de propositions visant à résoudre ces enjeux. Elles se trouvent dans la partie IV du présent mémoire, à l'article 25 : Heures de travail (paragraphe 25.18), à l'appendice B : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les aménagements d'horaires de postes variables, à l'article 41 : Congé non payé pour s'occuper de la famille, et à

l'appendice P : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'article 41, Congé non payé pour s'occuper de la famille et établissement du calendrier des congés annuels.

Remarques sur les éléments relatifs à la rémunération globale

Salaire : Les salaires reflètent le taux de rémunération accessible aux employés en 2021-2022, pondéré par le nombre d'employés de chaque niveau.

Indemnités et primes : Montant moyen reçu en 2021-2022 par tous les employés de ce niveau (ou groupe). Les montants comprennent la prime au bilinguisme, la rémunération au rendement, les indemnités de fonctions/responsabilités supplémentaires et les indemnités de recrutement et de maintien en poste. De plus, le chiffre comprend le montant moyen reçu par employé en mars 2023 au titre de l'indemnité de repas pour les membres en uniforme. Les membres de l'unité de négociation du groupe FB étaient admissibles à cette indemnité après la signature de la convention collective en décembre 2021, mais les paiements de l'indemnité n'ont pas été effectués avant la fin de l'exercice.

Pension : Selon les cotisations de l'employeur en 2021-2022. Pour chaque niveau et groupe, les taux de cotisation sont déterminés en appliquant les taux du groupe 1 et du groupe 2 proportionnellement à la taille de la population admissible dans chaque groupe (1 ou 2). Le taux de cotisation estimé des conventions de retraite (CR) pour 2021-2022 est appliqué le cas échéant.

Prestations : Estimation de la valeur pour 2021-2022 en fonction du coût moyen par employé (prestations de santé et de soins dentaires) ou en tant que part de la masse salariale de l'APC (invalidité de longue durée, prestations de décès, prestations supplémentaires de maternité ou de paternité) appliquée au taux maximum de rémunération correspondant. Le montant des prestations de santé et de soins dentaires après l'emploi représente la valeur actuelle des coûts et des usages prévus des prestations de santé et de soins dentaires des employés actuels au cours des années à venir.

Congé payé : Sur la base de l'utilisation moyenne des congés payés au sein d'un groupe (congé de maladie, congé de famille, congé annuel unique) en 2021-2022 ou sur la base de l'admissibilité par groupe (jours fériés, congé personnel et congé volontaire) ou par groupe-niveau (congés annuels) en date de mars 2022.

RPC/RRQ et assurance-emploi : D'après les taux de cotisation de 2021-2022. L'assurance-emploi comprend le taux de réduction des cotisations à l'assurance-emploi.

Partie III: Présentation par l'Employeur des taux de rémunération et réponse aux propositions de l'AFPC

3.1 Propositions de l'agent négociateur

Les tableaux suivants résument les propositions de l'agent négociateur qui entraîneraient des coûts monétaires et de productivité pour l'employeur. Compte tenu du caractère spécifique de certaines propositions, il est possible que l'employeur ne dispose pas de données précises sur la fréquence à laquelle certaines propositions seraient formulées. L'agent négociateur n'a pas fourni à l'employeur les données nécessaires pour appuyer ses positions et inciter l'employeur à les prendre en considération. L'employeur a signalé les propositions pour lesquelles il n'est pas en mesure de préparer des estimations de coûts.

Dans le tableau 1, la proposition triennale de l'agent négociateur est résumée afin de montrer le coût différentiel de ses augmentations salariales générales et de ses mesures spécifiques au groupe. Les augmentations salariales générales comprennent des augmentations économiques générales, un ajustement de la ligne salariale pour atteindre la parité avec les sergents de la Gendarmerie royale du Canada, le maintien du taux horaire de l'unité de négociation lors de la transition d'une semaine de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures à une semaine de travail de quarante (40) heures, et d'autres ajustements du marché qui ont été inclus dans les ententes négociées à l'échelle de l'APC et qui chevauchent la durée de la proposition. Les mesures spécifiques au groupe sont résumées pour faciliter la consultation, et le tableau 1 fournit les postes pour environ quarante (40) propositions monétaires qui composent ce coût. Les coûts sont les coûts permanents à la fin du contrat, exprimés en millions de dollars et en pourcentage de la base salariale actuelle de l'unité de négociation.

Tableau 1 : Résumé des propositions globales de l'agent négociateur en matière d'éléments monétaires et de productivité

Coûts liés au scénario	Coût permanent (en \$)	Coût permanent (en %)
Appendice A : Augmentations du taux de rémunération		
3 ans d'augmentations économiques générales (3,5 %, 3,0 % et 2,0 %)	92,4 M\$	8,74 %
Rajustements du marché (1,2 % et 0,25 %)	17,3 M\$	1,63 %
Rajustement aux lignes salariales (0,5 %)	5,8 M\$	0,55 %
Augmentation du salaire hebdomadaire pour 40 heures (6,67 %, après l'élimination prévue à l'appendice L) ⁵⁰	31,4 M\$	2,97 %

⁵⁰ Pour éviter une diminution de la rémunération des heures supplémentaires, qui est fonction du taux de rémunération horaire des membres pour les heures normales travaillées, l'agent négociateur demande une augmentation de salaire de 6,67 %. L'appendice L, qui prévoit l'indemnité de repas de 5 000 \$, serait supprimé après la transition à une semaine de travail de 40 heures, qui comprend une période de repas rémunérée de 30 minutes.

Parité avec les gendarmes généraux de la GRC (7,801 %)	144,5 M\$	13,66 %
Sous-total	291,4 M\$	27,55 %
Autres coûts monétaires et de productivité	150,3 M\$	14,20 %
Total général	441,7 M\$	41,75 %

Outre les augmentations de salaire permanentes, l'agent négociateur demande également un paiement unique de 2 500 \$ pour l'exercice de fonctions et de responsabilités régulières par ses membres, et ce paiement ouvrirait droit à une pension. Le coût de ce paiement est estimé à 34,7 millions de dollars, ce qui représente 3,3 % de la base salariale de l'unité de négociation. Ces coûts s'ajoutent à ceux présentés dans le tableau ci-dessus. L'employeur est disposé à inclure cette mesure dans le cadre d'une entente globale négociée.

Tableau 2 : Ventilation des autres coûts monétaires et de productivité des agents négociateurs

Mesures propres à un groupe	Coût permanent (en \$)	Coût permanent (en %)
Article 14.15 : Congé payé au président de succursale	4,5 M\$	0,43 %
Article 21.12(b) : Primes d'heures tardives	Coût impossible à déterminer	0,00 %
Article 27.01 : Prime de poste de 14,3 %	26,2 M\$	2,48 %
Article 27.01 : Prime de fin de semaine de 14,3 %	11,8 M\$	1,12 %
Article 28.04(a) : Deux fois la rémunération des heures supplémentaires pour un jour de travail	3,8 M\$	0,36 %
Article 28.04(b) : Heures supplémentaires ponctuelles	3,9 M\$	0,37 %
Article 28.05 : Deux fois la rémunération des heures supplémentaires pour un jour de repos	3,3 M\$	0,32 %
Article 28.07(a) : Repas fournis pendant les heures supplémentaires en fonction du taux du CNM	0,3 M\$	0,02 %
Article 30.01(e) : Journée nationale des peuples autochtones	5,6 M\$	0,53 %
Article 30.01(m) : Deux jours fériés désignés payés supplémentaires par année	5,6 M\$	0,53 %
Article 30.07 : Deux fois la rémunération des heures supplémentaires lors des jours fériés désignés payés	10,0 M\$	0,95 %
Article 32.08(a) : Diminution du seuil de congé pour l'employé en déplacement	0,1 M\$	0,01 %
Article 32.08(b) : Augmentation du droit au congé pour l'employé en déplacement	Compris dans l'article 32.08(a)	0,00 %

Cette mesure ne financerait que partiellement l'augmentation salariale, car l'indemnité n'est pas versée à tous les membres de l'unité de négociation, alors que tous les membres bénéficieraient d'une augmentation salariale de 6,67 %.

Article 34.02 : Accélérer l'accumulation de congés annuels	11,3 M\$	1,07 %
Article 36.01 : Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	Coût impossible à déterminer	0,00 %
Article 39.07 : Réaffectations ou congés liés à la maternité	0,5 M\$	0,05 %
Article 42.04 : Complément de 93 % pour la période d'attente de l'assurance-emploi pour un proche aidant	7,1 M\$	0,67 %
Article 42.05 : Complément de 93 % pour les prestations à un proche aidant	Compris dans l'article 42.04	0,00 %
Article 43.01 : Le congé payé pour obligations familiales a été augmenté à 10 jours	11,8 M\$	1,12 %
Article 43.02(a) : Les responsabilités familiales ont été élargies pour inclure les rendez-vous de nature professionnelle	0,6 M\$	0,06 %
Article 43.02(h) : Les responsabilités familiales sont élargies pour inclure la visite d'un membre de la famille en phase terminale	Coût non significatif	0,00 %
Article 46.02 : Congé de deuil comprenant une rémunération pour un maximum de cinq jours de déplacement	0,4 M\$	0,03 %
Article 46.04 : Congé de deuil payé en cas de fausse couche	0,2 M\$	0,02 %
Article 46.05 : Congé de deuil payé de 14 jours civils consécutifs ou de 10 jours ouvrables	0,0 M\$	0,00 %
Article 52.02 : Congé personnel supplémentaire	5,5 M\$	0,52 %
Article 58.01 : Droits d'adhésion	Coût impossible à déterminer	0,00 %
Article 59.01(a) : 15 minutes pour mettre et enlever l'équipement	51,3 M\$	4,85 %
Article 60.01 : Indemnité aux utilisateurs de chiens de 2 \$	0,1 M\$	0,01 %
Article 60.03 : Indemnité de 1 250 \$ pour les vêtements	0,3 M\$	0,03 %
Article 60.05 : Indemnité de 350 \$ pour le nettoyage à sec	0,1 M\$	0,01 %
Article 60.06 : Prime de 7 \$ pour le renvoi sous escorte	0,4 M\$	0,04 %
Article 60.07 : allocation mensuelle de 50 \$ pour les adhésions à une salle de sports ou un centre de conditionnement physique	5,9 M\$	0,56 %
Article 60.0X : allocation de 3,5 % pour l'encadrement sur le terrain	À déterminer	0,00 %
Nouvel article : allocation mensuelle de 100 \$ pour le télétravail	3,4 M\$	0,32 %
Nouvel article : allocation annuelle de 3 000 \$ ouvrant droit à pension pour les agents d'audience	0,3 M\$	0,03 %
Nouvel article : congé pour raisons familiales pour visiter un membre de la famille gravement malade	0,6 M\$	0,06 %
Nouvel article : temps d'entraînement pour le maniement d'armes à feu – deux jours	11,0 M\$	1,04 %

Nouvel article : temps d'entraînement pour le maniement d'armes à feu – remboursement des frais	0,8 M\$	0,08 %
Nouvel article : nouvelles recrues qui commencent au niveau FB-03	4,9 M\$	0,46 %
Nouvel article : Journée Mieux-être	5,5 M\$	0,52 %

3.2 Propositions de l'Employeur

En revanche, même si une impasse a été déclarée avant que l'employeur puisse déposer une offre globale, l'employeur profite de l'occasion offerte par ce mémoire pour confirmer que les augmentations économiques proposées par l'employeur pour le groupe FB sont de 13,14 % sur une période de quatre (4) ans. Cela comprend la combinaison suivante d'augmentations économiques générales, de rajustements du marché et de rajustements aux lignes salariales :

- En vigueur le 21 juin 2022 : 3,5 % + 1,25 % (rajustement du marché)
- En vigueur le 21 juin 2023 : 3 % + 0,5 % (rajustement aux lignes salariales)
- En vigueur le 21 juin 2024 : 2 % + 0,25 % (rajustement du marché)
- En vigueur le 21 juin 2025 : 2 %

Tableau 3 : Résumé des propositions globales de l'employeur en matière d'éléments monétaires et de productivité

Coûts liés au scénario	Coût permanent (en \$)	Coût permanent (en %)
4 ans d'augmentations économiques générales (3,5 %, 3,0 %, 2,0 % et 2,0 %)	115,4 M\$	10,91 %
Rajustements du marché – 1,25 %, 0,5 %, 0,25 %	23,6 M\$	2,23 %
<i>Sous-total des augmentations salariales générales</i>	<i>141,5 M\$</i>	<i>13,14 %</i>
Mesures propres à un groupe	0,6 M\$	0,06 %
Total des coûts liés au scénario	139,6 M\$	13,20 %

Tableau 4 : Ventilation des autres coûts monétaires et de productivité de l'employeur

Coûts liés au scénario	Coût permanent (en \$)	Coût permanent (en %)
Article 46 : congé de deuil payé, élargi pour inclure les tantes et les oncles	0,1 M\$	0,01 %
Article 54 : accorder deux jours de congé payé pour se livrer à des pratiques autochtones	0,3 M\$	0,03 %
Article 54 : accorder trois jours de congé non payé pour se livrer à des pratiques autochtones	0,1 M\$	0,01 %

En plus des mesures permanentes figurant dans le tableau ci-dessus, l'employeur fournirait un paiement unique de 2 500 \$ aux membres de l'agent négociateur pour l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités régulières. Le paiement coûterait à l'employeur 34,7 millions de dollars, ce qui représente 3,28 % de la base salariale du groupe professionnel FB.

L'employeur fait valoir que les propositions de l'agent négociateur ne sont pas supportées par une analyse rigoureuse ou par des arguments bien documentés.

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

Comme il est également souligné dans la section 1.2 ci-dessus, plusieurs règlements (17) ont été conclus pour la ronde de négociations en cours et un modèle a été établi. Les augmentations économiques générales, les rajustements du marché et le rajustement aux lignes salariales offerts par l'employeur au groupe FB reflètent le modèle établi grâce à des ententes librement négociées qui sont raisonnables pour les employés et équitables pour la population canadienne.

La conclusion d'une entente qui n'est pas conforme au modèle établi ne serait pas justifiée en l'absence de justifications adéquates.

En ce qui concerne la proposition de l'employeur pour une entente de quatre (4) ans qui expirerait le 20 juin 2026, la justification de l'employeur est incluse dans ses observations sur l'article 65 : durée, qui se trouve dans la partie IV du présent mémoire.

L'employeur a demandé que l'agent négociateur indique clairement ses priorités pour cette ronde afin de réduire le nombre de ses propositions et de prendre en compte le contexte actuel des négociations collectives et les résultats des récentes négociations avec d'autres agents négociateurs de la fonction publique fédérale. Le nombre de propositions en suspens ne peut pas être justifié pour une convention collective parvenue à maturité.

L'employeur est prêt à étudier des mesures spécifiques à un groupe si elles sont justifiées et permettent de fonctionner dans l'enveloppe monétaire établie dont il dispose et qui constitue le modèle dans l'APC et dans les organismes séparés.

Un nombre plus restreint de propositions, comme le recommande cette commission, devrait grandement améliorer la probabilité d'un règlement.

Partie IV: Observations de l'Employeur sur d'autres questions en suspens

Cette section comprend les recommandations de l'Employeur pour toutes les autres propositions en suspens.

Les modifications proposées aux articles et aux clauses figurant dans la convention collective du groupe **FB** venant à échéance le 20 juin 2022 (Pièce 1) sont indiquées en **caractères gras**. Lorsque des suppressions sont proposées, les mots sont rayés « — ».

Mise à jour

Le 27 mars 2024, l'agent négociateur a informé l'employeur que sa proposition concernant l'inclusion d'un nouvel Appendice N : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le projet de Loi C-20 était retirée. Un exemplaire de l'échange de courriels est joint à l'annexe D. Par conséquent, l'employeur n'a pas inclus sa réponse à la proposition dans le présent mémoire.

Les parties ont également convenu que l'employeur pouvait apporter les modifications suivantes à ses propositions sous "Articles varia : Heures supplémentaires effectuées à distance" en ajoutant l'expression "sans préavis" au paragraphe 28.04 c., en ajoutant un nouveau paragraphe 28.04 d. et en apportant une modification d'ordre administratif au paragraphe 28.04 e.

Propositions en suspens

Disposition ou Appendice	Proposition de l'employeur	Proposition de l'agent négociateur
Article 2: Interprétation et définitions	X	X
Article 10: Information	X	
Article 13: Représentants des employé-e-s		X
Article 14: Congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance	X	X
Article 17: Discipline	X	X
Article 18: Procédure de règlement des griefs	X	X
Article 24: Changements technologiques	X	X
Article 25: Durée du travail (Pause-repas non rémunérée)	X	
Article 25: Durée du travail	X	X
Articles varia: Durée du travail et aménagement d'horaires de postes variables	X	X
Article 27: Prime de poste et prime de fin de semaine	X	X

Disposition ou Appendice	Proposition de l'employeur	Proposition de l'agent négociateur
Article 30: Jours fériés payés	X	X
Articles varia: Prime de repas payée	X	X
Articles varia: Heures supplémentaires effectuées à distance	X	
Articles varia: Indemnité de kilométrage	X	
Article 28: Heures supplémentaires	X	X
Article 32: Temps de déplacement		X
Article 33: Congés, généralités	X	X
Article 34: Congé annuel payé	X	X
Article 36: Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceinte		X
Article 37: Congé pour accident de travail		X
Article 39: réaffectation ou congé liés à la maternité		X
Article 41: Congé non payé pour s'occuper de la famille	X	
Article 42: Congé pour proche aidant		X
Article 43: Congé payé pour obligations familiales		X
Article 46: Congé de deuil payé		X
Article 52: Congés payés ou non payés pour d'autres motifs		X
Article 55: Exposé des fonctions	X	
Article 58: Droits d'inscription		X
Article 59: Temps pour mettre et enlever son équipement (Titre actuel : temps alloué pour se laver)		X
Article 60: Indemnités		X
Article 61: Employé-e-s à temps partiel		X
Article 63: Administration de la paye		X
Article 65: Durée de la convention	X	X
Articles varia: Un jour est un jour		X
Appendice C: Réaménagement des effectifs	X	X
Appendice D: Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective	X	X
Appendice G: Protocole d'entente concernant les suspensions administratives lors d'enquêtes		X
Appendice J: Protocole d'entente relatif au congé pour affaires de l'Alliance : recouvrement des coûts	X	
Appendice O: Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la culture du milieu de travail	X	X
Appendice P: Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du	X	X

Disposition ou Appendice	Proposition de l'employeur	Proposition de l'agent négociateur
Canada concernant l'article 41 : congé non payé pour s'occuper de la famille et calendrier des congés annuels		
Nouvel article: Retraite anticipées, travailleuses et travailleurs FB		X
Nouvel article: Recrues		X
Nouvel article: Journée du mieux-être		X
Nouvel article: Congé pour raisons familiales		X
Nouvel article: Travail de l'unité de négociation		X
Nouvel article: Période de pratique sur le maniement des armes à feu		X
Nouvel article: Emploi étudiant		X
Nouvel article: Rendez-vous médicaux ou dentaires		X
Nouvel article: Remboursement des frais de champs de tir		X
Nouvel appendice: Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la sélection des participants à la formation sur les armes à feu		X
Nouvel appendice: Port d'insignes nominatifs		X
Nouvel appendice/Nouvel article: Travail à distance / modalités de travail flexibles		X
Nouvel appendice: Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les membres du groupe des services frontaliers (FB) qui sont agentes ou agents d'audience		X

Entente de principe

Disposition or Appendice	Employer proposal	Bargaining Agent proposal
Article 7: Les ententes du Conseil national mixte	X	X
Article 19: Élimination de la discrimination	X	X
Article 20: Harcèlement sexuel	X	X
Nouvel appendice: Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un examen conjoint sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits	X	X

Article 2: interprétations et définitions

Proposition de l'Agent négociateur
<p>2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :</p> <p>« famille » (family)</p> <p>se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant ou le fœtus mort-né ou perdu par fausse couche (y compris l'enfant ou le fœtus mort-né ou perdu par fausse couche du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, la belle-sœur, le beau-frère, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu, les grands-parents de l'employé-e, un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, le parent envers qui l'employé-e a une obligation de diligence, qu'il demeure ou non avec l'employé-e, et la personne qui remplace un parent pour l'employé-e, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.</p>
Proposition de l'Employeur
<p>2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :</p> <p>« emploi continu » (continuous employment)</p> <p>s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la <i>Directive sur les conditions d'emploi</i> de l'employeur à la date de la signature de la présente convention.</p>

Remarques

Élargissement du terme « famille »

L'agent négociateur propose d'élargir considérablement la définition actuelle du terme « famille » pour inclure l'enfant ou le fœtus mort-né ou perdu par fausse couche (y compris l'enfant ou le fœtus mort-né ou perdu par fausse couche du conjoint de fait), la belle-sœur, le beau-frère, la tante, l'oncle, la nièce et le neveu.

L'agent négociateur propose également d'ajouter « *le parent envers qui l'employé a une obligation de diligence, qu'il demeure ou non avec l'employé, et la personne qui*

remplace un parent pour l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé » à la définition du terme « famille ».

Cette définition est utilisée dans différents articles de la convention collective afin de déterminer l'admissibilité de l'employé à différents droits en matière de congés. C'est notamment le cas pour l'article 41 – Congé non payé pour s'occuper de la famille et l'article 46 – Congé de deuil payé. Cette modification aurait pour effet d'élargir l'admissibilité aux congés, y compris le congé payé pour obligations familiales (article 43), conformément à la proposition de l'agent négociateur de retirer la définition du terme « famille » qui est propre à ce type de congé en vertu du paragraphe 43.01.

La définition actuelle est déjà assez générale pour offrir une bonne protection pour les employés. La proposition de l'agent négociateur représente un changement important qui va bien au-delà de ce que l'on retrouve dans toutes les autres conventions collectives dans l'APC. De plus, l'employeur estime que l'agent négociateur n'a pas su appuyer son argument et démontrer la nécessité de ces modifications coûteuses.

L'employeur fait valoir que si la définition du terme « famille » devait être élargie pour inclure une personne qui remplace un parent pour l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé, cela ferait en sorte que la définition n'ait plus de paramètres.

Les autres conventions collectives de l'APC incluent une définition du terme « famille » qui est semblable au libellé qui figure dans la convention du groupe [FB](#) (Pièce 1). Cet élargissement créerait un précédent.

L'employeur souhaite informer la Commission que ses progrès concernant l'article 46 – Congé de deuil, qui figure aux pages 203 à 206 permettent de répondre en partie aux intérêts de l'agent négociateur d'une manière conforme au principe de la reproduction.

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 différents congés.

Modification de la définition d'« emploi continu »

L'employeur propose de modifier la définition d'« emploi continu » au paragraphe 2.01. Le libellé actuel reflète le sens attribué à cette expression dans la [Directive sur les conditions d'emploi](#) (Pièce 6) de l'employeur à la date de la signature de la convention collective.

L'employeur propose de biffer « à la date de la signature de la présente convention » de sorte que la définition d'« emploi continu » soit alignée sur la définition actuelle dans la *Directive sur les conditions d'emploi* (Pièce 6) à tout moment pendant le cycle de vie de la convention collective plutôt qu'à une définition peut-être désuète. En outre, ce changement contribuerait à éviter les questions ou les éventuels problèmes d'interprétation.

La modification du libellé proposée par l'employeur est cohérente avec la définition d'« emploi continu » dans de nombreuses autres conventions collectives dans l'APC, dont celles des groupes Enseignement et bibliothéconomie (EB) et Services de l'exploitation (SV), également représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

L'employeur demande respectueusement que la Commission inclut uniquement la proposition de l'employeur concernant l'article 2– Interprétation et définitions, dans son rapport.

Article 10: information

Proposition de l'Employeur

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 électronique à la convention collective n'est pas disponible ou n'est pas pratique, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective.**

Remarques

Afin de modifier l'exigence actuelle coûteuse et laborieuse de produire des exemplaires imprimés de la convention collective pour chaque employé, et conformément aux politiques et aux engagements du gouvernement du Canada à l'égard de l'environnement et de l'écologisation de son économie, la proposition de l'employeur vise à modifier cette pratique (Pièce 7).

L'employeur est déterminé à veiller à ce que tous les employés aient un accès rapide et en temps réel à leur convention collective dans les deux langues officielles par l'intermédiaire du site Web du [Conseil du Trésor](#). Les conventions collectives sont accessibles dans un format accessible qui est adapté aux personnes handicapées et qui profite des avantages d'un document électronique, y compris, sans toutefois s'y limiter, un document toujours à jour, les fonctions de recherche et la capacité de copier-coller du contenu dans des courriels et d'autres documents.

La proposition de l'employeur représente un compromis raisonnable. Pour faire face à toute circonstance exceptionnelle, elle fait en sorte que les employés reçoivent, sur demande, une copie imprimée de la convention collective lorsque l'accès électronique n'est pas disponible ou pratique.

Des CIP précédentes concernant le groupe FB, en [2018](#) et [2021](#), ont recommandé que la proposition de l'employeur concernant l'accès électronique à la convention collective soit intégrée à la convention collective. Au paragraphe 16 de son rapport du 12 mars 2018, la CIP a donné cet avis :

« Nous ne pouvons justifier l'imposition des coûts importants associés à l'impression des copies papier lorsqu'il est raisonnable de présumer que les employés ont accès à des appareils qui leur permettraient de consulter la convention collective en version électronique, et ce, sans frais supplémentaires.

Nous soulignons que la proposition de l'employeur a été récemment incluse dans plus d'une douzaine de ses conventions collectives. »⁵¹

De plus, au paragraphe 18 de son rapport du 28 juillet 2021, la CIP établie lors de la dernière ronde de négociations a en outre réaffirmé le caractère raisonnable de la proposition de l'employeur en incluant le paragraphe suivant dans son rapport :

« À l'heure actuelle, la clause 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 qu'un accès électronique, à moins que cet accès ne soit [traduction] « indisponible ou non pratique », auquel cas l'employé pourrait demander une copie papier. La Commission recommande un libellé semblable à celui proposé par l'employeur, en vertu duquel l'employeur fournirait un accès électronique, mais que tout employé pourrait obtenir une copie papier s'il en fait la demande. »⁵²

Enfin, comme lors des rondes précédentes, l'employeur réitère qu'il s'agit d'une priorité importante. Vingt-quatre (24) des vingt-huit (28) conventions collectives de l'APC contiennent un libellé semblable sur l'accès électronique à la convention collective, qui vise tous les autres groupes de l'AFPC (groupes [Enseignement et bibliothéconomie \(EB\)](#), [Services des programmes et de l'administration \(PA\)](#), [Services de l'exploitation \(SV\)](#) [Services techniques \(TC\)](#)). Il n'est ni nécessaire ni utile de maintenir la pratique existante de fournir une copie papier de la convention. L'employeur demande à la Commission d'inclure sa proposition dans son rapport.

⁵¹ Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor, 12 mars 2018, Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, dossier 590-02-21.

⁵² Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor, 28 juillet 2021, Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, dossier 590-02-42347.

Article 13: Représentants des employé-e-s

Proposition de l'Agent négociateur

13.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

~~**13.02** L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.~~

~~**13.032** L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.~~

13.04-3

(a) Le représentant ~~obtient~~ **reçoit** l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère ~~urgent~~ déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. ~~Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.~~ Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

(b) Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.

(c) L'employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

~~**13.054** L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels.~~

13.xx L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui agit au nom de l'Alliance pour préparer :

- i. des griefs;**
- et**

<p>ii. toute réunion ou activité à laquelle l'employé-e peut être représenté par l'Alliance en vertu du présent article ou des articles 17 et 18.</p>
--

Remarques

L'article 13 vise à reconnaître que les employés peuvent assumer le rôle de représentants syndicaux et le droit de l'agent négociateur de nommer ou de désigner des employés comme représentants.

L'employeur reconnaît le droit des employés d'élire une représentation syndicale sur les questions décrites dans la convention collective.

Élimination du paragraphe 13.02 existant et changement corrélatif à la proposition de l'agent négociateur au paragraphe 13.032

La proposition de l'agent négociateur vise à garantir que l'agent négociateur soit le seul à décider du nombre de représentants des employés qui sont nommés et de l'aire de compétence qu'ils sont chargés de représenter.

Les pratiques actuelles permettent de mener des consultations avec les parties afin de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employés dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Comme il est défini, la proposition entraînerait l'élimination de la participation de l'employeur, ce qui mènerait possiblement à des pressions accrues liées à la charge de travail et à un déséquilibre entre les aires de compétence.

L'employeur soutient que ce processus de consultation est raisonnable et nécessaire pour assurer une répartition adéquate des représentants dans l'ensemble des aires de compétence, étant donné que le paragraphe 13.04 donne aux représentants de l'agent négociateur la possibilité de recevoir l'autorisation de quitter leur poste de travail dans certaines circonstances.

Le libellé actuel donne la possibilité à l'agent négociateur et à l'employeur d'apporter une contribution utile tout au long du processus de consultation. Ces discussions et interactions communes contribuent de façon positive aux relations patronales-syndicales.

L'employeur voit un intérêt à conserver le libellé du paragraphe 13.02, car il s'agit d'un moyen de garantir également que ses employés bénéficient d'un accès raisonnable à leurs représentants des employés. Ce libellé peut également être utile pour limiter les absences des représentants des employés en raison des besoins de déplacement découlant de leurs fonctions de représentation, ce qui contribue à l'instauration d'un

équilibre entre les droits en matière de représentation et les exigences opérationnelles de l'employeur.

Le libellé actuel reflète la pratique courante et est une reproduction de celui qui figure dans la majorité des conventions collectives dans l'ensemble de l'APC.

Enfin, le libellé actuel du paragraphe 13.02 offre de la souplesse ainsi qu'un mécanisme pour régler les différends entre les parties, si cela devait se produire.

Proposition de l'agent négociateur au paragraphe 13.04-3

La proposition de l'agent négociateur donnerait aux représentants syndicaux la prérogative pour enquêter sur les plaintes à tout moment au cours des heures de travail, au lieu de la stipulation actuelle de « caractère urgent » de la plainte.

Ces propositions pourraient entraîner des perturbations potentielles des activités de l'employeur et aller à l'encontre du droit de la direction de gérer son effectif. Cela mènerait également à une responsabilité illimitée et sans restriction envers l'employeur de fournir le congé payé pour affaires syndicales, sans la capacité de tenir compte des exigences opérationnelles.

Le libellé au paragraphe 13.04 existant donne déjà aux représentants des employés la souplesse nécessaire pour assumer leurs responsabilités, car « une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable » par la direction. Par conséquent, cela permet de maintenir un équilibre entre les activités syndicales, les exigences opérationnelles de l'employeur et le service offert à la population canadienne.

L'employeur souhaite également souligner que l'article 13 de la convention collective est complété par l'article 14 qui assure aux représentants des employés une admissibilité à différents congés pour assumer leurs responsabilités.

L'employeur maintient que le libellé actuel est suffisant et qu'il n'a pas besoin d'être modifié.

Proposition de l'agent négociateur concernant les programmes d'orientation destinés aux employés dans le paragraphe 13.054

L'agent négociateur souhaite éliminer le terme « actuels » en référence à l'occasion de faire présenter aux nouveaux employés un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation officiels de l'employeur.

Le retrait de ce terme pourrait mener à des interprétations divergentes. Les programmes d'orientation officiels ne sont pas offerts sur chaque lieu de travail, et l'on

pourrait interpréter ce retrait comme un engagement selon lequel les programmes officiels devraient toujours être disponibles. Le libellé du paragraphe 13.05 actuel est également conforme dans la plupart des conventions collectives de l'APC.

Dans le cadre de leur formation obligatoire au Collège de l'Agence des services frontaliers du Canada, les recrues se voient offrir la possibilité de prendre part à une séance avec des représentants syndicaux avant d'être nommés à leur lieu de travail permanent. Même s'il n'y a pas de programme d'orientation normalisé à l'échelle de l'ASFC, les lieux de travail individuels ont des programmes d'orientation/intégration qui varient. Par exemple, dans la région des Prairies, les districts offrent une (1) semaine d'orientation/intégration aux nouvelles recrues, ce qui comprend du temps alloué pour que les représentants des employés puissent discuter avec les nouveaux employés. Sur d'autres lieux de travail, les représentants des employés peuvent être présentés aux employés au moyen d'une variété d'approches qui tiennent compte de la réalité de chaque emplacement, que ce soit dans le cadre de leurs propres initiatives organisées par la direction ou par des représentants du personnel qui les sollicitent directement.

L'ASFC gère cent dix-sept (117) postes frontaliers terrestres, treize (13) aéroports internationaux, trois (3) centres de traitement du courrier et trois (3) centres de surveillance de l'Immigration, et mène des opérations maritimes à Halifax, Montréal et Vancouver, ainsi que dans sept (7) bureaux régionaux. Étant donné les différences opérationnelles entre les lieux de travail de l'ASFC l'employeur s'oppose à l'intégration d'une approche obligatoire à l'échelle de l'ASFC relativement à l'orientation syndicale dans la convention collective. L'inclusion d'un tel libellé créerait également un précédent pour d'autres conventions collectives de l'APC.

L'employeur fait valoir qu'il n'y a pas de besoin manifeste d'envisager des modifications au libellé existant.

Ajout d'un nouveau paragraphe 13.XX

La nouvelle proposition de l'agent négociateur vise à accorder un congé payé aux employés qui agissent au nom de l'Alliance pour préparer des griefs et toute réunion ou activité à laquelle l'employé peut être représenté par l'Alliance.

L'employeur est d'avis que les réunions pour la procédure de règlement des griefs, le congé pour affaires syndicales et les questions disciplinaires sont actuellement abordés dans leurs articles respectifs; par conséquent, l'inclusion de ce libellé serait redondante et non nécessaire.

L'élargissement du paragraphe afin de fournir un congé payé à l'employé qui agit au nom de l'agent négociateur et à d'autres situations (p. ex., préparation pour une réunion

ou une activité à laquelle l'employé peut être représenté par l'Alliance), d'une manière qui est illimitée et sans restriction, ne serait pas raisonnable.

Pour ces raisons, l'employeur demande donc que la Commission n'inclue pas les propositions de l'agent négociateur concernant l'article 13 dans son rapport.

Article 14: congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance

Proposition de l'Agent négociateur

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

- 14.07** Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'Employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin ~~si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.~~
- 14.08** Sous réserve des nécessités du service,
- lorsque l'Employeur convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé ~~si la réunion se tient dans sa zone d'affectation,~~ et du statut de « présent au travail » ~~si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;~~
 - lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé ~~si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;~~
 - lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé ~~si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.~~
- 14.14** Les congés **non payés** accordés à l'employé-e **en vertu du présent article, à l'exception du paragraphe 14.15**, ~~les paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13~~ seront payés et 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 à l'appendice J.
- 14.15 Présidents de succursale**
- L'Employeur accorde un congé payé aux employé-e-s qui agissent comme présidents de succursale, ou comme représentant national du**

SDI à l'exception du président national au nom de l'Alliance afin que ces employé-e-s puissent s'acquitter des tâches de leur charge.	
14.16	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 et sans perte d'années de service pour la durée de ce congé, 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.
14.17	L'employeur accorde un congé non payé pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.
Proposition de l'Employeur	
14.14	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 exercice financier; 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 14.14 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.

Remarques

Suppression des références au congé non payé lorsque les réunions de la procédure de règlement des griefs ont lieu à l'extérieur de la zone d'affectation aux paragraphes 14.07 et 14.08

L'agent négociateur cherche à supprimer la distinction entre la « zone d'affectation » et « à l'extérieur de la zone d'affectation », garantissant ainsi que tous les congés, accordés au plaignant et au représentant de l'employé au cours de la procédure de règlement des griefs, soient payés.

À l'article 7 – Conseil national mixte de la convention collective du groupe FB (Pièce 1) il est indiqué que la *Directive sur les voyages du Conseil national mixte* (Pièce 8) fait partie de la convention. Dans la section *Définitions* de la Directive sur les voyages, l'expression « zone d'affectation » est définie comme suit : « région qui s'étend sur 16 kilomètres du lieu de travail assigné en empruntant la route terrestre la plus directe,

sûre et praticable. » Elle fait également la distinction entre deux types d'autorisations de voyager : une pour les voyages dans la zone d'affectation et une pour les voyages à l'extérieur de la zone d'affectation. La *Directive* a été élaborée conjointement par l'employeur et les agents négociateurs ayant adopté la *Directive*, ce qui comprend l'AFPC.

Cette définition sert de seuil pour les paragraphes 14.07 et 14.08 afin de déterminer les congés pour les réunions qui seront payés ou non durant la procédure de règlement des griefs. Plus précisément, les congés pour les réunions à l'intérieur de la « zone d'affectation » sont payés et ceux pour les réunions « à l'extérieur de la zone d'affectation » ne le sont pas.

Dans le cas de l'alinéa 14.08 a), le plaignant est « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation. Le statut « présent au travail » est accordé à l'employé lorsqu'il se déplace à l'extérieur de sa zone d'affectation à la demande de l'employeur, ce qui indique également que l'employé est autorisé à voyager. Par conséquent, la distinction à l'alinéa 14.08 a) devrait être maintenue.

En ce qui concerne le congé payé ou non payé, en vertu du paragraphe 14.07 ou 14.08, l'employeur n'est pas prêt à retirer cette distinction puisque vingt-et-un (21) autres groupes de l'APC ont un libellé identique ou semblable au libellé actuel du groupe FB. Cette proposition pourrait être coûteuse et entraînerait probablement des demandes de voyages payés.

Congé payé au président de succursale ou au représentant national du SDI dans le nouveau paragraphe 14.15

L'agent négociateur cherche à ajouter un nouveau libellé au paragraphe 14.15 pour accorder un congé payé aux employés qui exercent l'autorité de président de succursale ou de représentant national du SDI, autre que le président national.

Il y a trois rondes de négociation, l'ASFC a mis fin à sa pratique de longue date d'accorder des congés payés à plein temps pour ces postes en particulier en raison d'un engagement d'économiser de l'argent pris dans ses budgets parlementaires de 2013 et en réponse au Plan d'action pour la réduction du déficit (PARD) – essentiellement, le changement était prévu par la loi.

L'agent négociateur a déposé une plainte en matière de pratiques déloyales du travail auprès de la CRTESPF (2013 CRTFP 46) [Pièce 9], alléguant que cette pratique était protégée par l'article 107 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (Pièce 2) parce que les parties prenaient part à une négociation collective. La

CRTESPF a accueilli la plainte en confirmant que la pratique était protégée pour la période de gel :

203 Je reconnais l'importance des répercussions sur l'Agence des exercices de réduction des coûts exigés dans le cadre de l'examen stratégique. Toutefois, en vertu des dispositions de la Loi sur le gel, la mise en œuvre de cette initiative doit attendre la fin de la période de gel ou, dans l'intervalle, être approuvée par l'agent négociateur.

En d'autres termes, une fois les négociations terminées et une nouvelle convention signée, si aucun nouveau libellé à cet effet n'avait été négocié, il était de la prérogative de l'ASFC de mettre fin à la pratique. L'ASFC a effectivement mis fin à cette pratique lorsque la convention a été signée le 17 mars 2014. L'employeur ne souhaite pas rétablir cette pratique, qui a des répercussions financières importantes, et il soutient qu'il devrait y avoir des restrictions à toute autre augmentation des coûts. Cette demande dépasse de loin les paramètres de ce que le budget de l'ASFC permettra et limiterait gravement les capacités économiques.

L'employeur soutient également qu'il est nécessaire de maintenir l'indépendance entre l'employeur et l'agent négociateur, ce qui a été souligné par la Cour suprême du Canada dans la décision [Association de la police montée de l'Ontario c. Canada \(Procureur général\), 2015 CSC 1](#). Le fait d'accorder un congé payé aux représentants syndicaux à temps plein ne permettrait pas de maintenir une séparation appropriée entre les affaires de l'agent négociateur et pourrait faire en sorte que les membres remettent en question l'indépendance de leur leadership.

Congé non payé lors d'une embauche dans un poste au sein de l'Alliance dans le nouveau paragraphe 14.16

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 dans l'APC ne prévoit de congé non payé précisément pour assumer un emploi auprès d'un agent négociateur, les employés peuvent se prévaloir d'autres 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.

Congé non payé pour toutes les autres affaires syndicales dans le nouveau paragraphe 14.17

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 fait valoir que la demande de l'agent négociateur est trop générale; s'il acceptait la proposition de l'agent négociateur, il n'aurait plus de vrai pouvoir discrétionnaire pour accorder ce congé. Cela nuirait au besoin de l'employeur d'équilibrer les demandes de congé avec ses exigences opérationnelles.

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.

Nombre de congés assujettis au recouvrement des coûts au paragraphe actuel 14.14

Les deux parties ont fait des propositions concernant le paragraphe 14.14. 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 par souci d'harmonisation avec son intention négociée.

Le mécanisme de recouvrement des coûts a été introduit comme mesure neutre en termes de coûts afin 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 J de la convention collective du groupe FB (Pièce 1), 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

Entente concernant le congé pour affaires de l'Alliance : Recouvrement des coûts

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) 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 au paragraphe 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 (3) mois par exercice**. Cette proposition reflète l'intention initiale des dispositions négociées lors de la dernière ronde.

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 s'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 FB, d'environ 37,5 % à l'exclusion des heures supplémentaires. La répartition des avantages est présentée à la Partie II, section 2.5 sur la rémunération totale. 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 (3) mois par année ferait en sorte que cette mesure ne serait plus entièrement neutre en termes de coûts 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.

En ce qui concerne les propositions de l'agent négociateur dans le libellé actuel du paragraphe 14.14, il s'agit de changements corrélatifs à ses propositions pour les libellés existants des paragraphes 14.07 et 14.08 et pour l'inclusion des nouveaux libellés aux paragraphes 14.15, 14.16 et 14.17. L'employeur s'oppose à ses changements conformément aux motifs indiqués ci-dessus.

En conclusion, l'agent négociateur n'a pas fourni à l'employeur d'argument ou de justification convaincants qui appuieraient cette proposition. Les modifications proposées par l'agent négociateur seraient également sans précédent dans les conventions collectives de l'APC. L'employeur demande donc que la Commission n'inclue que de sa proposition dans son rapport.

Article 17: discipline

Proposition de l'Agent négociateur

NOUVEAU

17.01 Aucune mesure disciplinaire sous forme d'un avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement ou sous toute autre forme n'est imposée à l'employé-e sans:

- a) motif valable, raisonnable et suffisant;
- et
- b) sans que lui soit remis au préalable ou au même moment un avis écrit précisant les motifs de la mesure disciplinaire imposée.

17.01-2

~~Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire, administrative ou une enquête le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.~~

Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, la preuve doit se limiter aux motifs précisés dans l'avis mentionné au paragraphe 17.01.

17.023

Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire, administrative ou une enquête le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **Ainsi, le représentant pourra participer de bonne foi à la discussion et aider à clarifier la situation.**

~~Dans la mesure du possible, L'employé-e~~ **et le représentant de l'Alliance** reçoivent au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.

17.034

L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension, ou qu'un tel licenciement **ou qu'une telle audience administrative ou d'investigation a été infligé a eu lieu.**

17.045 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou de celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

17.056 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)~~ **d'un (1) ans qui suit suivant la date à laquelle s'est produit l'incident donnant lieu à la mesure disciplinaire a été prise**, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

NOUVEAU

17.07 En cas de suspension ou de congédiement, il incombe à l'Employeur de prouver le motif valable. La preuve doit se limiter aux motifs précisés dans l'avis écrit mentionné au paragraphe 17.01.

NOUVEAU

17.xx

- a) L'employeur convient que tout doit être mis en œuvre pour que les enquêtes disciplinaires et les enquêtes administratives, ou toutes autres formes d'enquêtes visées par le présent article, soient menées dans les meilleurs délais possible.
- b) En aucun cas, l'enquête, la conclusion de l'enquête, la remise des conclusions, l'application des mesures disciplinaires ou la révocation de l'équipement et/ou de l'autorisation de sécurité visés par le présent article ne doivent dépasser trente (30) jours civils.
- c) Aucune mesure disciplinaire ni aucune révocation de l'équipement ou de l'autorisation de sécurité ne seront imposées à l'employé-e si l'Employeur ne respecte pas le point b) ci-dessus.

17.xx Surveillance électronique

L'Employeur ne peut, en aucun cas, utiliser du matériel de surveillance électronique pour évaluer le rendement des employé-e-s ou pour recueillir des éléments à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que ces mesures résultent d'un acte criminel.

Mouvement de l' Employeur**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, ~~à l'exception des périodes de congé non payé,~~ pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. **Cette période sera automatiquement prolongée par la durée de toute période de congé sans solde de plus de trois (3) mois.**

Remarques

Libellé précisant les conditions dans lesquelles une mesure disciplinaire doit être imposée dans le nouveau paragraphe 17.01

L'agent négociateur propose au paragraphe 17.01 un nouveau libellé qui est redondant, puisque le paragraphe 17.01 et la législation applicable abordent déjà les mêmes notions et concepts :

- Les mesures disciplinaires envisagées ne seraient pas prises sans motif juste, raisonnable et suffisant; et
- L'avis fourni à un employé contient les raisons ou les motifs de toute mesure disciplinaire qui est prise.

Plus précisément, le libellé actuel du paragraphe 17.01 de la convention collective du groupe **FB** (Pièce 1) se lit comme suit :

17.01 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'employeur lui indique, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

L'employeur fait également valoir que l'inclusion du libellé proposé dans la convention collective ne serait pas appropriée, car sa redondance est en outre étayée par le paragraphe 12(3) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (Pièce 4), en vertu duquel l'employeur est légalement tenu de veiller à ce que toutes les mesures disciplinaires soient motivées :

Motifs nécessaires

(3) Les mesures disciplinaires, le licenciement ou la rétrogradation découlant de l'application des alinéas (1)c), d) ou e) ou (2)c) ou d) doivent être motivés.

Ajout d'un libellé aux paragraphes 17.042 et 17.07 des propositions de l'agent négociateur afin de limiter le fardeau de la preuve aux motifs mentionnés au paragraphe 17.01 et de limiter le fardeau de la preuve de motif valable à l'employeur au paragraphe 17.07 de la proposition de l'agent négociateur

L'agent négociateur propose un nouveau libellé qui limiterait le fardeau de la preuve aux raisons et aux motifs mentionnés dans l'avis écrit et qui ferait en sorte qu'en cas de suspension ou de licenciement, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur et se limite aux motifs énoncés dans l'avis écrit.

La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF), en tant que tribunal indépendant quasi judiciaire responsable de l'administration de la négociation collective et des systèmes d'adjudication des griefs dans la fonction publique fédérale, décrit la charge de la preuve comme suit dans son [Guide des procédures pour les relations de travail](#) :

Tant dans le cadre de l'arbitrage d'un grief que d'une procédure de plainte, la partie à laquelle incombe la charge de la preuve doit prouver son affaire selon la prépondérance des probabilités. C'est-à-dire que les faits doivent démontrer qu'il est plus probable que le contraire que l'incident faisant l'objet du grief ou de la plainte est survenu. Cependant, la partie à laquelle incombe la charge de prouver son affaire selon la prépondérance des probabilités relève du type de grief ou de plainte.

Par conséquent, la proposition pourrait limiter la capacité de l'employeur de présenter pleinement ses arguments à un arbitre de grief, contrairement aux principes d'équité procédurale. Les questions relatives au fardeau de la preuve et à la preuve à présenter pendant l'arbitrage ne devraient pas faire partie de la convention collective. Ces questions sont déjà établies dans la jurisprudence et devraient être tranchées comme il se doit par le décideur dans le cadre de l'audience.

Ajout d'un libellé aux paragraphes 17.023 et 17.034 des propositions de l'agent négociateur

L'agent négociateur propose d'ajouter un libellé au paragraphe 17.03 pour indiquer que le représentant de l'Alliance « participe de bonne foi à la discussion et contribue à

clarifier la situation » et que l'employeur doit donner à l'employé et à son représentant de l'Alliance un préavis de deux (2) jours de l'obligation d'assister à une réunion.

Les réunions qui relèvent de ce paragraphe visent à permettre à l'employeur de recueillir directement auprès de l'employé des renseignements sur les événements qui ont forcé la tenue de la réunion. La collecte de renseignements directement auprès de l'employé constitue une pierre angulaire du processus et un élément essentiel pour permettre à la direction de déterminer si des mesures disciplinaires ou administratives sont nécessaires afin de régler la situation ou de corriger le comportement. Permettre au représentant de l'employé de jouer un rôle plus actif pourrait interférer avec le processus d'enquête et la collecte de renseignements auprès de l'employé et des témoins. Le représentant des employés joue un rôle de soutien dans ces réunions. Il ne serait donc pas approprié que le représentant de l'employé réponde aux questions concernant un incident dont il n'a pas été témoin directement. Cela entraverait le processus et le rendrait ingérable.

Ainsi, l'employeur soutient que le libellé actuel de la convention collective reflète bien l'intention du paragraphe et est conforme aux principes d'équité procédurale.

Quant à l'obligation pour l'employeur de fournir au représentant de l'Alliance un préavis d'au moins deux (2) jours d'une telle réunion, l'employeur fait valoir que la décision de l'employé de se faire représenter à une réunion relève de l'employé. L'employeur avise déjà ses employés de leur droit à la représentation, et la capacité de demander une représentation devrait leur revenir. L'inclusion de ce libellé risquerait de porter atteinte à la vie privée d'un employé, en particulier dans les cas où il ne souhaite pas obtenir de représentation.

Le même argument s'applique à la proposition de l'agent négociateur d'ajouter un libellé à son paragraphe proposé 17.04 pour étendre l'obligation de l'employeur d'aviser le représentant local de l'Alliance en cas de suspension ou de licenciement aux « réunions d'enquête ou de nature administrative ». Ce libellé ferait en sorte de surcharger le processus dans de tels cas. Il n'y a aucune raison d'étendre l'obligation à de telles réunions.

Obligation de détruire les documents relatifs à une mesure disciplinaire après un (1) an plutôt que deux (2) ans au paragraphe 17.056 de la proposition de l'agent négociateur

L'agent négociateur propose de réduire de deux (2) ans à un (1) an le délai après lequel les dossiers disciplinaires sont purgés à compter de la date à laquelle s'est produit l'incident qui a donné lieu à la mesure disciplinaire. Selon le libellé actuel, le délai de deux (2) ans commence à partir du moment où la mesure disciplinaire est prise. Le fait de réduire le délai à un (1) an retirerait à l'employeur toute occasion raisonnable d'observer ou de surveiller le comportement ou les actions de l'employé dans le cadre

des mesures correctives (par exemple, lorsqu'un employé prend six (6) mois de congé non payé ou douze (12) mois de congé parental ou de maternité). Un délai de deux (2) ans est également un délai raisonnable pour s'assurer qu'aucun autre enjeu de discipline ne survient.

De plus, l'Employeur propose de prolonger le maintien de l'avis de mesure disciplinaire au dossier et modifie sa proposition initiale comme il est indiqué aux pages 96-98. Conformément à cette proposition, le maintien de l'avis de mesure discipline serait prolongée par la durée de toute période de congé sans solde dépassant trois (3) mois.

Ajout d'un nouveau libellé au paragraphe 17.xx pour limiter le délai pour réaliser des enquêtes à trente (30) jours et sur le retrait des équipements (ou outils) de défense ou l'autorisation de sécurité

L'agent négociateur propose un nouveau libellé au paragraphe 17.xx pour préciser que les enquêtes disciplinaires et les enquêtes administratives, ou toutes autres formes d'enquêtes visées par le présent article, soient menées en temps opportun.

Concrètement, il demande à ce que les enquêtes ne dépassent pas trente (30) jours et à ce qu'aucune mesure disciplinaire ni retrait d'outils et/ou autorisation de sécurité ne soit imposée si ces délais ne sont pas respectés.

L'employeur s'oppose à l'inclusion d'un tel libellé dans la convention collective pour plusieurs raisons.

Les principes à suivre lors de la réalisation d'enquêtes sont bien établis dans la jurisprudence. Les enquêtes sont également assujetties aux [Lignes directrices de l'employeur concernant la discipline](#) (Pièce 10) afin de veiller à ce que les enquêtes soient menées de façon appropriée.

Malgré tous les efforts déployés pour mener les enquêtes de la manière la plus rapide possible, il faut s'attendre à ce que certaines enquêtes nécessitent plus de trente (30) jours pour être achevées. Cela peut être dû à un certain nombre de raisons liées à la complexité, aux multiples facettes du dossier, à la disponibilité des témoins ou au processus contractuel de nomination d'un enquêteur qualifié pour mener l'enquête, par exemple.

Imposer un délai ferme de trente (30) jours limiterait indûment la capacité de l'employeur à garantir que les enquêtes sont effectuées avec le niveau d'attention et de minutie nécessaires pour assurer l'équité dans le processus et son résultat, et dans le respect de l'engagement de l'employeur de faire preuve de diligence raisonnable. Cela pourrait nuire aux employés en empêchant la tenue d'une enquête complète sur les

enjeux, et pourrait également entraver l'obligation de l'employeur de veiller au respect des droits à la justice naturelle et à l'équité procédurale.

L'employeur est convaincu que les principes établis par la jurisprudence et les lignes directrices de l'employeur sont efficaces, et il maintient qu'il serait contraire aux intérêts des parties, y compris les employées, d'intégrer un tel libellé à la convention collective. En ce qui concerne la proposition de soumettre le retrait des outils ou de l'autorisation de sécurité à ce même délai, l'agent négociateur caractérise le retrait des outils ou d'une autorisation de sécurité comme étant une mesure disciplinaire. Cependant, il s'agit de mesures de nature administrative et non disciplinaire. Ce paragraphe vise à régir les affaires disciplinaires, alors que la proposition de l'agent négociateur vise à inclure des mesures administratives figurant déjà dans la [Norme sur le filtrage de sécurité](#) (Pièce 11).

La *Norme* englobe un éventail de pratiques de sécurité qui doivent être mises en œuvre pendant toute la période d'embauche d'une personne au sein du gouvernement du Canada, de l'étape du filtrage initial à celle de l'emploi effectif. Les rôles et les responsabilités des ministères au sujet de la gestion des ressources humaines, de même que les impératifs juridiques et en matière de protection des renseignements personnels sont décrits dans la *Norme*. Cela inclut les situations où l'autorisation de sécurité d'un employé peut être suspendue en attendant l'issue d'une enquête, lorsque la présence de l'employé au travail pose un risque à la sécurité ou pourrait compromettre l'enquête ou y faire obstacle.

La section 6, Renseignements défavorables, de l'annexe D – Évaluation, prise de décisions et révision pour motif valable de la [Norme sur le filtrage de sécurité](#) (Pièce 11), indique ce qui suit :

« Les renseignements défavorables peuvent – mais pas nécessairement – suffire pour refuser ou révoquer une cote ou une autorisation de sécurité. Lorsqu'ils sont dévoilés, ces renseignements doivent jeter les fondements d'une enquête plus approfondie, notamment en vue de la tenue d'une entrevue de sécurité. »

De plus, la section 15, Révision pour motif valable, de l'annexe D – Évaluation, prise de décisions et révision pour motif valable de la [Norme sur le filtrage de sécurité](#) (Pièce 11), confirme ce qui suit :

« La révision pour motif valable d'une cote ou d'une autorisation de sécurité et toute décision subséquente ne constituent pas une forme de mesure disciplinaire. Il s'agit plutôt d'une mesure administrative qui pourrait déboucher sur la cessation de l'emploi d'un particulier, sur la résiliation d'un contrat ou sur

l'annulation d'une affectation du fait qu'une cote ou autorisation de sécurité est une condition d'emploi, d'affectation ou de contrat.

La révision pour motif valable peut être effectuée parallèlement à une mesure disciplinaire. Il est alors absolument essentiel de consulter l'unité de gestion des ressources humaines du ministère ou de l'organisme concerné. »

Tout employé peut donc faire l'objet d'un examen continu lorsque de nouveaux renseignements défavorables le concernant sont portés à la connaissance de l'employeur. Ce processus est de nature administrative et non disciplinaire.

L'agent négociateur a exprimé des préoccupations similaires dans la décision Hillis c. Conseil du trésor (Développement des ressources humaines Canada) Hillis c. Conseil du trésor (Développement des ressources humaines Canada) 2004 CRTFP 151 (Pièce 12). Toutefois, l'arbitre a réaffirmé que le processus d'examen de sécurité en cours était une mesure administrative appropriée. L'employeur avait l'obligation d'utiliser ce processus de bonne foi, avec une intention réelle et dans le respect de l'équité administrative et procédurale, ce qui constituait en soi une protection pour l'employé.

Par conséquent, cela permet à l'employeur d'appliquer la [Politique sur la sécurité du gouvernement](#) (Pièce 13), dans les cas appropriés, lorsque l'objectif est de gérer efficacement les contrôles de sécurité du gouvernement afin d'assurer la fiabilité des programmes et des services du gouvernement du Canada et de protéger les renseignements, les personnes et les biens.

Les *directives* sur ces questions sont efficaces et suffisantes, conséquemment, l'employeur maintient que la proposition de l'agent négociateur ne devrait pas être intégrée à la convention collective.

La Commission doit également savoir que l'ASFC dispose d'une *Directive exhaustive sur l'usage des armes à feu de l'Agence et de l'équipement de défense* (Pièce 14), qui s'applique aux employés ainsi qu'aux recrues en cours de formation. La *Directive* comporte l'objectif suivant :

L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) veillera à ce que, dans le cadre ou aux fins de leurs fonctions liées à l'emploi, ses employés et recrues reçoivent la formation nécessaire pour stocker, manipuler, porter et utiliser en toute sécurité les équipements de défense et de protection, conformément à l'ensemble des lois, politiques, directives et procédures opérationnelles normalisées applicables.

La *Directive* traite du retrait des armes à feu et des équipements de défense de l'Agence pour des raisons administratives (p. ex., l'agent cesse d'être un employé, l'agent ne maintient pas sa compétence dans l'utilisation de la force/du contrôle et des tactiques défensives ou dans l'utilisation des armes à feu de service, etc.) et pour des raisons non administratives (p. ex., menaces ou comportement violent réel envers les autres ou soi-même, abus d'alcool ou de substances, problème de santé, etc.).

La *Directive* décrit également le processus d'examen et de restitution des armes à feu et des équipements de défense de l'Agence. Ce processus comprend l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pour la restitution éventuelle d'armes à feu ou d'équipement de défense. Enfin, le processus prévoit déjà que l'employé a le droit de consulter les représentants syndicaux pour préparer sa réponse écrite à la recommandation écrite du directeur sur la question.

Ajout d'un nouveau libellé au paragraphe 17.xx, qui porte sur la surveillance électronique

L'agent négociateur propose un nouveau libellé au paragraphe 17.xx pour restreindre l'utilisation de système de surveillance électronique par l'employeur. Selon la proposition, un système de surveillance électronique ne peut être utilisé pour évaluer le rendement des employés ou pour recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que ces mesures disciplinaires ne découlent de la commission d'un acte criminel.

Les preuves obtenues à partir d'équipements de surveillance dans des affaires disciplinaires ont été acceptées dans de nombreuses décisions. L'admissibilité de tout élément de preuve lié à l'équipement de surveillance doit relever du décideur administratif lorsqu'il applique le critère établi par la jurisprudence.

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 à la justice naturelle et à l'équité procédurale. La surveillance électronique est utilisée pour valider des situations qui pourraient donner lieu à des mesures disciplinaires ou pour disculper des employés d'actes présumés.

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'appuyer.

Le paragraphe serait également ingérable en ce qui a trait à la détermination de la commission d'un acte criminel.

Proposition de l'employeur : Paragraphe 17.05 – Période de conservation

Conformément à sa proposition initiale, l'employeur a proposé de prolonger la période de conservation de tout document ou de toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire d'une durée correspondant à toute période de congé non payé. L'employeur modifie sa proposition afin de prolonger la période de conservation en fonction de la durée de toute période unique de congé sans solde supérieure à trois (3) mois.

La nature corrective des mesures disciplinaires devrait donner à la direction la possibilité d'évaluer le comportement des employés en milieu de travail et de 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 : [Contrôle de la circulation arienne \(AI\)](#), [Navigation aérienne \(AO\)](#), [Vérification, commerce et achat \(AV\)](#), [Fonction de contrôleurs \(CT\)](#), [Économique et services de sciences sociales \(EC\)](#), [Électronique \(EL\)](#), [Services extérieur \(FS\)](#), [Soutien responsable de l'application de la loi et du soutien aux opérations policières \(LES-PO\)](#), [Praticien du droit \(LP\)](#), [Architecture, génie et arpentage \(NR\)](#), [Services des programmes et de l'administration \(PA\)](#), [Recherche \(RE\)](#), [Radiotélégraphie \(RO\)](#), [Services de santé \(SH\)](#), [Sciences appliquées et examen des brevets \(SP\)](#), [Traduction \(TR\)](#), [Enseignement universitaire \(UT\)](#).

En conclusion, l'employeur demande à la Commission de ne pas inclure dans son rapport les revendications de l'agent négociateur relatives à l'article 17, mais d'inclure plutôt la proposition de l'employeur au paragraphe 17.05.

Article 18: procédure de règlement de griefs

Proposition de l'Agent négociateur

18.11 La procédure de règlement des griefs comprend ~~quatre (4)~~ **trois (3)** paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- (a) Palier 1 : premier palier de la direction;
- (b) Palier 2 et 3 : paliers intermédiaires, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes;
- (c) Palier final : le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

~~Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, l'employé-e s'estimant lésé peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3~~

Aucun représentant de l'Employeur ne pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

18.23 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, ~~ou~~ **l'employé-e s'estimant lésé et l'Alliance, le cas échéant,** peuvent supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, ~~par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e s'estimant lésé, et l'Alliance, le cas échéant.~~

Proposition de l'Employeur

18.11 La procédure de règlement des griefs comprend ~~quatre (4)~~ **trois (3)** paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 : premier palier de la direction;
- b. paliers 2 ~~et 3~~: paliers intermédiaires, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes;
- c. palier final : le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

~~Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, l'employé-e s'estimant lésé peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.~~

Aucun représentant de l'employeur ne pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

Remarques

Les deux parties ont les mêmes propositions concernant le paragraphe 18.11 et sont d'accord sur le principe.

L'agent négociateur propose au paragraphe 18.23 de permettre à l'employé s'estimant lésé, et, le cas échéant, à l'Alliance de décider unilatéralement d'éliminer, en tout ou en partie, les paliers de la procédure de règlement des griefs, sauf le dernier.

La procédure de règlement des griefs est un forum utilisé pour résoudre les problèmes survenant sur les lieux de travail. Les employés sont généralement tenus de discuter d'abord de la plupart des plaintes avec leur superviseur. S'il ne peut être résolu, le différend est porté à un palier supérieur de la procédure de règlement des griefs afin de trouver une solution. L'employeur est d'avis qu'il est très utile d'essayer de résoudre les problèmes au niveau de pouvoir le plus bas possible. Par conséquent, l'élimination d'un niveau de pouvoir doit se faire avec l'accord de l'employeur.

Il est primordial que des discussions aient lieu entre la direction, l'employé et, le cas échéant, l'agent négociateur pour entretenir de bonnes relations de travail. Le paragraphe 18.07 de la convention collective du groupe FB (Pièce 1) le stipule clairement :

18.07 Les parties reconnaissent l'utilité des discussions informelles entre les employé-e-s et leurs superviseurs et entre l'Alliance et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. [...]

Le fait de permettre à l'employé s'estimant et à l'agent négociateur de choisir unilatéralement le niveau de la procédure de règlement des griefs qu'ils souhaitent éliminer pourrait servir de moyen de pression sur l'employeur, ralentir le flux des réponses aux griefs et, en fin de compte, être préjudiciable aux employés.

L'employeur demande que la Commission n'inclue pas les propositions de l'agent négociateur au paragraphe 18.23 de son rapport.

Article 24: changements technologiques

Proposition de l'Agent négociateur	
24.01	<p>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, l'Appendice D sur le réaménagement des effectifs, s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.</p> <p>Les parties conviennent qu'aucun employé-e ne perdra son emploi en raison de changements technologiques et qu'aucun poste de l'unité de négociation ne sera éliminé.</p>
24.02	<p>Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) a 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 (b) 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.
24.03	<p>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>
24.04	<p>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>
24.05	<p>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.

	<p>(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.</p>
<p>24.06</p>	<p>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.</p>
<p>24.07</p>	<p>Les parties conviennent qu'aucun changement technologique pouvant compromettre la sécurité nationale ne peut être mis en œuvre.</p>
<p>24.08</p>	<p>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.</p>
<p>Proposition de l'Employeur</p>	
<p>24.04</p>	<p>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-vingts (180) trente (30) 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.</p>

Remarques

Suppression du libellé existant et ajout d'un nouveau libellé au paragraphe 24.01

L'agent négociateur propose de supprimer le libellé actuel au paragraphe 24.01. Toutefois, ce paragraphe contient une référence directe au « manque de travail ou à la suppression d'une fonction », qui vise à cerner certaines distinctions qui donneraient lieu à un réaménagement des effectifs, par opposition au reste du texte de l'article qui s'appliquerait à toutes les autres situations dans lesquelles le changement technologique a lieu par définition.

Ce point est commun à toutes les conventions collectives de l'APC et 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, il a préséance sur l'article sur la sécurité d'emploi. L'appendice C de la convention collective du groupe FB (Pièce 1) comprend l'entente conclue par les parties sur le réaménagement des effectifs.

L'agent négociateur propose également de remplacer le libellé actuel par une entente entre les parties stipulant que les changements technologiques ne doivent pas entraîner de perte d'emploi ou de suppression de postes au sein de l'unité de négociation. L'employeur fait valoir que la proposition de l'agent négociateur porte sur une condition d'emploi établie en vertu de l'article 64(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) qui a trait aux procédures ou processus régissant le licenciement. La convention collective ne peut pas empêcher l'employeur de mettre à pied des employés, car cela est prévu par la législation.

Mise à pied d'employés

64 (1) L'administrateur général peut, conformément aux règlements de la Commission, mettre en disponibilité le fonctionnaire dont les services ne sont plus nécessaires faute de travail, par suite de la suppression d'une fonction ou à cause de la cession du travail ou de la fonction à l'extérieur des secteurs de l'administration publique fédérale figurant aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le cas échéant, il en informe le fonctionnaire.

Par conséquent, cette proposition ne doit pas être assujettie à la négociation collective tel qu'établi par l'article 113 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (Pièce 2).

Réserves

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

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

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

En outre, la proposition de l'agent négociateur porte sur « la modification, la suppression ou l'établissement » d'une condition qui « a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ». Les alinéas 177(1)a) et b) de la *LRTSPF* (Pièce 2) interdisent d'inclure une telle proposition dans le rapport.

Réserves

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

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

La proposition empêcherait également l'employeur d'exercer son pouvoir de « déterminer les effectifs nécessaires à la fonction publique et assurer leur répartition et leur bonne utilisation », conformément à l'alinéa 11.1 (1)a) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Pouvoirs du Conseil du Trésor

- **11.1(1)** Le Conseil du Trésor peut, dans l'exercice des attributions en matière de gestion des ressources humaines que lui confère l'alinéa 7(1)e) :
 - a) déterminer les effectifs nécessaires à la fonction publique et assurer leur répartition et leur bonne utilisation;

Cela concerne également l'attribution des tâches et l'organisation de l'administration publique fédérale. Les droits de l'employeur à cet égard sont spécifiquement protégés et préservés par l'article 7 de la *LRTSPF* (Pièce 2) :

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.

Enfin, l'employeur fait respectueusement valoir que la Commission n'a pas compétence pour formuler une recommandation sur cette question, conformément à l'article 177(1) de la **LRTSPF** (Pièce 2) et, en particulier, à l'alinéa 177(1)c), qui interdit d'inclure dans le rapport une condition qui, directement ou indirectement, a trait aux normes, procédures ou processus régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires.

Réserves

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

[...]

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;

Ajout des systèmes ou des logiciels au paragraphe 24.02

L'ajout du libellé proposé par l'agent négociateur au paragraphe 24.02 élargirait considérablement et indûment la portée de l'article 24. Cet ajout pourrait être considéré comme englobant l'ensemble des changements, des mises à jour ou des mises à niveau de systèmes et de logiciels, qui sont courants et qui n'équivalent pas à des changements technologiques tels qu'envisagés par l'article.

La disposition actuelle est déjà suffisamment large (c.-à-d. la référence au matériel ou à l'équipement) pour englober une grande variété de changements technologiques lorsque l'équipement ou le matériel est d'une nature différente de celui utilisé précédemment, ce qui peut inclure des systèmes ou des logiciels lorsque cela se justifie. Il semble injustifié de différencier les systèmes et les logiciels dans le paragraphe comme le propose l'agent négociateur.

Prolongation de la période de préavis au paragraphe 24.04

La proposition de prolonger la période de préavis de cent quatre-vingts (180) à trois cents soixante (360) jours au paragraphe 24.04 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 consistant à diminuer la période de préavis à quatre-vingt-dix (90) jours.

Ajout de renseignements dans l'avis écrit au paragraphe 24.05

L'employeur soutient que la proposition de l'agent négociateur d'ajouter un libellé au paragraphe 24.05 introduit une obligation qui représenterait un fardeau important pour l'employeur, étant donné que les changements technologiques ont une portée variable et que le libellé proposé est extrêmement large. La détermination de la nécessité d'un changement technologique est la prérogative de l'employeur et rien ne justifie l'exigence proposée de fournir des analyses de rentabilisation.

L'employeur est d'avis que les dispositions existantes des paragraphes 24.05 et 24.06, qui prévoient le préavis et la consultation, sont adéquates et suffisantes. Les changements proposés par l'agent négociateur ne figurent pas dans les autres conventions collectives de l'APC.

La [LRTSPF](#) (Pièce 2) et la convention collective (article 21) contiennent également des dispositions générales relatives à la consultation conjointe.

Moment de la consultation au paragraphe 24.06

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.

Nouveau paragraphe 24.07

L'agent négociateur propose un nouveau paragraphe 24.07 qui préciserait que la mise en œuvre d'un changement technologique devrait être limitée par ses répercussions potentielles sur la sécurité nationale.

La sécurité nationale constitue le droit et la responsabilité du gouvernement; elle est inhérente aux responsabilités et au mandat des institutions fédérales pour s'assurer que leurs politiques et programmes préservent la sécurité nationale. L'employeur croit fermement que cette prérogative du gouvernement ne devrait être modifiée d'aucune façon.

L'importance de cette exigence est notamment soulignée par l'inclusion de l'article 4 dans la convention collective du groupe [FB](#) (Pièce 1), qui stipule ce qui suit :

Article 4 : Sécurité d'État

4.01 Le présent accord n'a pas pour effet d'exiger à l'employeur de faire ou de s'abstenir de faire quoi que ce soit de contraire à toute instruction, directive ou réglementation donnée ou établie par le gouvernement du Canada ou en son nom dans l'intérêt de la sécurité du Canada ou de tout État allié ou associé au Canada.

D'autres conventions collectives de l'APC contiennent un libellé semblable.

Il convient également de noter pour la Commission que la nature délicate et l'importance de la question de la sécurité nationale pour le gouvernement ainsi que le rôle habilitant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) en la matière sont évidents dans la [Politique sur la sécurité du gouvernement](#) (Pièce 13) de l'employeur qui « fournit une orientation sur la gestion de la sécurité du gouvernement à l'appui de l'exécution des programmes et de la prestation des services fiables du gouvernement du Canada ainsi que de la protection des renseignements, des particuliers et des biens, et donne à la population canadienne, aux partenaires, aux organismes de surveillance et aux autres intervenants une assurance au regard de la gestion de la sécurité au sein du gouvernement du Canada ».

En outre, la sécurité nationale est mentionnée dans diverses lois telles que la [Loi sur la sécurité nationale](#) et la [Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité](#), afin de garantir l'indépendance du gouvernement dans la protection de sa sécurité nationale (des droits spéciaux sont accordés).

La [LRTSPF](#) interdit également la présentation de griefs relatifs à toute mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son nom dans l'intérêt de la sécurité du Canada ou de tout État allié ou associé au Canada [articles 208(6), 215(7) et 220(4)]. L'article 250(1) de la [LRTSPF](#) (Pièce 2) comprend également une protection générale des droits de l'employeur concernant les questions liées à la sûreté ou à la sécurité du Canada ou de tout État allié ou associé au Canada.

L'inclusion d'un nouveau paragraphe 24.07 constituerait un précédent dans les conventions collectives de l'APC. Le processus de consultation établi par l'article 24 fournit déjà à l'agent négociateur un mécanisme permettant d'atténuer tout risque potentiel à cet égard.

En outre, l'agent négociateur n'a pas présenté de preuves convaincantes de la valeur de l'inclusion de ce libellé ou de sa nécessité sur la base des pratiques antérieures.

Suppression de la norme du caractère raisonnable pour la prestation d'une formation au paragraphe 24.08

La suppression du libellé du paragraphe 24.08 relatif à la formation impose un fardeau beaucoup plus lourd à l'employeur et ouvrirait la porte aux employés qui prétendent qu'il faut toujours plus de formation.

En conclusion, l'agent négociateur n'a pas présenté d'argument convaincant à l'appui de ses propositions de modification de l'article 24, ni démontré que les dispositions actuelles sont inadéquates.

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

Article 25: durée du travail (Pause-repas non rémunérée)

Article 25 – Heures de travail (paragraphe 25.04, 25.06, 25.13, 25.19 et 25.27)

Propositions de l'Employeur

25.04 Il est admis que certaines activités exigent la présence d'employé-e-s au travail pendant toute la période de travail prévue à leur horaire, y compris la pause-repas **non rémunérée**. Dans ces cas, les employé-e-s sont rémunérés pour leurs pauses-repas **non rémunérée** conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

[...]

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 h et 18 h.

[...]

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, ou qu'elle n'est pas établie par roulement lorsque l'employeur exige que les employés travaillent après 18 h et/ou avant 7 h, 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.

[...]

25.19 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.

[...]

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.27

- a. Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.25 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; 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, et les heures journalières de travail sont consécutives.

Remarques

La convention collective actuelle fait référence de manière interchangeable à la « pause dîner », à la « période de repas » et à la « pause repas ». Afin d'assurer une compréhension commune et une cohérence en ce qui a trait à la pause repas non rémunérée, l'employeur souhaite remplacer toutes les références à la « pause dîner », à la « période de repas » et à la « pause repas » par « une pause repas non payée ».

Cette proposition de modification administrative n'entraînera aucune modification sur le plan de l'application. Il s'agit simplement d'une précision, car les pauses repas ne sont pas rémunérées, sauf indication contraire. Par exemple, les employés qui sont tenus de travailler pendant leur pause repas continueront d'être rémunérés au taux qui s'applique aux heures supplémentaires, conformément au paragraphe 25.04. Les employés ayant droit à une prime de repas payée continueront également à la recevoir conformément à l'appendice L de la convention collective pour les membres du groupe FB en uniforme.

L'employeur souhaite également souligner qu'il s'agit aussi d'une proposition qu'il a formulée pour les quatre autres groupes représentés par l'AFPC ([Enseignement et bibliothéconomie \(EB\)](#), [Services des programmes et de l'administration \(PA\)](#), [Services de l'exploitation \(SV\)](#), [Services techniques \(TC\)](#)), pour cette ronde de négociation. Le libellé des conventions collectives de ces groupes a été modifié conformément à cette

proposition. La même modification devrait être apportée à la convention collective du groupe FB.

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

Article 25: durée du travail**Propositions de l'Agent négociateur****Travail de jour**

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes ~~25.0930~~, 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, et se situe entre 7 h et 18 h.

25.0930 Horaire variable

- a. Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06 **en cas de travail de jour et de 25.13 et 25.18 en cas de travail par poste**, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'employeur y consent, lorsque les nécessités du service le permettent, répartir sa semaine de travail 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 vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.
- b. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou 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 25.25 à 25.28.

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 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06(b)~~ et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) 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 (1^{er}) jour de travail ou le premier (1^{er}) 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 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, ou qu'elle n'est pas établie par roulement lorsque l'Employeur exige que les employés travaillent après 18 h et/ou avant 7 h, 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 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.~~

25.17 Horaire de postes

- (a) Si l'Employeur ouvre un horaire de poste en raison des nécessités du service ou parce qu'une ligne devient libre, il déterminera les qualifications requises avant de sonder les employés visés par l'horaire.
Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service ~~tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)(i).~~
- (b) Au moment d'affecter le personnel en fonction d'un nouvel horaire établi, l'Employeur demandera à tous les employé-e-s visés par l'horaire à quelle ligne sur l'horaire ils souhaitent être affectés
Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisissent la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service ~~tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)(i).~~

- (c) Sous réserve de l'alinéa a) ci-dessus, les parties peuvent décider, d'un commun accord, de procéder à une nouvelle affectation des horaires en tout temps pendant la vie de l'horaire.

Pour plus de précisions, lorsqu'une ligne libre est sélectionnée, celle-ci respectera le modèle établi au préalable, conformément à l'horaire existant.

25.18 Horaire de postes – Lignes disponibles

- (a) **Advenant la disponibilité d'une ligne dans un horaire, elle est d'abord attribuée aux employé-e-s du même site de travail. Si plus d'un employé-e qualifié choisit la ligne disponible, le nombre d'années de service est le facteur déterminant pour l'attribution de cette ligne.**
- (b) **Si aucun employé-e satisfaisant aux critères a) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans le district où la ligne disponible doit être comblée. Si plus d'un employé-e qualifié choisit la ligne disponible, le nombre d'années de service est le facteur déterminant pour l'attribution de cette ligne.**
- (c) **Si aucun employé-e satisfaisant aux critères a) et b) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans la région où la ligne disponible doit être comblée. Si plus d'un employé-e qualifié choisit la ligne disponible, le nombre d'années de service est le facteur déterminant pour l'attribution de cette ligne.**
- (d) **Si aucun employé-e satisfaisant aux critères a), b) et c) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte à tous les employé-e-s de l'unité de négociation. Si plus d'un employé-e qualifié choisit la ligne disponible, le nombre d'années de service est le facteur déterminant pour l'attribution de cette ligne.**
- (e) **L'Employeur affiche, à l'échelle nationale, toutes les lignes disponibles assujetties aux points b), c) et d) ci-dessus sur son système électronique interne (Atlas) à un endroit accessible et visible par tous les employé-e-s.**

25.19 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.23 et 25.24, 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, et de 15 h à 23 h.

25.20 La pause-repas se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas 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 à des heures qui leur conviennent.

25.21

(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 :

- le jour où il a commencé si la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
ou
- le jour où il s'est terminé si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.

(b) En conséquence, le premier (1^{er}) 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 (2^e) jour de repos commence juste après minuit le premier (1^{er}) jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

25.22

(a) L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) 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 (1^{er}) 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.

25.23 Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'Employeur **doit 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.

25.23

- ~~(a) Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.18, 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 au paragraphe 25.18, 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 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.~~

25.28 Champ d'application particulier de la présente convention

Pour plus de 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. **Échange de postes (paragraphe 25.22)**
Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
- d. **Heures supplémentaires (paragraphe 28.04 et 28.05)**
Des heures supplémentaires sont payées à tarif **double (2) et trois quarts (1 3/4)** pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

e. Jours fériés payés (paragraphe 30.07)

- ~~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.

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.

- g. **Rémunération d'intérim** La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 62.07a) est convertie en heures.

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. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

25.29

Un employé-e tenu de travailler des heures supplémentaires par l'employeur tel que mentionné à l'article 28 a droit à un minimum de huit (8) heures de repos avant de retourner au travail. Toutes les heures préétablies à l'horaire de l'employé qui tombent à l'intérieur de cette période de 8 heures seront considérées comme du temps de travail.

Propositions de l'Employeur**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 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins **quarante-huit (48) heures** ~~sept (7) 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 (1^{er}) jour de travail ou le premier (1^{er}) 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.

25.21

- a. L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins **quarante-huit (48) sept (7) 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 (1^{er}) 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.
- c. **Les paragraphes (a) et (b) sur la modification de poste ne s'appliquent pas lorsque les employés sont tenus de suivre une formation obligatoire pour ce groupe.**

Remarques

Horaire variable pour les travailleurs de poste à l'alinéa 25.09a)

L'agent négociateur propose d'étendre l'application du paragraphe 25.09 existant (renuméroté 25.30 selon la proposition de l'agent négociateur) aux travailleurs de poste, ce qui permettrait à ces derniers d'avoir un horaire variable et d'effectuer leur travail hebdomadaire en une période autre que cinq (5) jours complets. Les travailleurs de poste pourraient essentiellement prolonger leur quart d'un nombre déterminé de minutes et accumuler ce temps pour bénéficier d'un jour de congé tous les quatorze (14), vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours. Ce changement va à l'encontre de la nature du travail par poste, qui exige que les heures de travail soient prévues sur une base irrégulière ou rotative et qu'elles soient calculées en moyenne chaque semaine. Par conséquent, les employés qui travaillent par poste effectuent fréquemment leur travail hebdomadaire sur une période autre que cinq (5) jours complets. Ce libellé serait sans précédent dans les conventions collectives de l'APC et créerait un fardeau administratif important et impossible à gérer. Cette prolongation pourrait également

entraîner une augmentation des heures supplémentaires en raison des pressions exercées pour répondre aux exigences opérationnelles.

Avis de modification d'horaire de travail pour les employés qui travaillent de jour à l'alinéa 25.12a)

L'agent négociateur propose d'élargir l'application de l'alinéa 25.12a) en le rendant applicable à toutes les modifications des heures de travail, et pas seulement à celles qui précèdent ou dépassent les heures de travail de base. Cette modification irait à l'encontre de l'intention du paragraphe 25.06 qui précise que les employés qui travaillent de jour travaillent sept virgule cinq (7,5) heures par jour du lundi au vendredi entre 7 h et 18 h, et de l'intention du paragraphe 25.07 qui stipule que les employés qui travaillent de jour doivent être informés par écrit de leurs heures de travail prévues et de tout changement apporté à leurs heures de travail prévues. Les paragraphes 25.06 et 25.07 offrent une certaine flexibilité à l'employeur pour lui permettre de répondre à ses exigences opérationnelles. L'employeur ne souhaite pas restreindre davantage sa capacité à gérer efficacement ses activités.

En outre, l'employeur propose à l'alinéa 25.12a) de modifier la période de préavis pour un changement de quart, qui passerait de sept (7) jours à quarante-huit (48) heures. Le préavis actuel de sept (7) jours est trop long du point de vue opérationnel, et il prive la direction de la souplesse dont elle a besoin pour gérer son personnel afin de répondre aux exigences opérationnelles.

La période de préavis plus courte proposée est aussi avantageuse pour les employés, car elle offre une plus grande marge de manœuvre pour l'acceptation de certaines demandes de dernière minute, comme des demandes de congé.

Prime d'heures tardives à l'alinéa 25.12b)

La proposition de l'agent négociateur à l'alinéa 25.12b) vise à étendre le paiement de la prime d'heures tardives aux heures supplémentaires. Actuellement, les employés qui travaillent de jour et qui doivent faire des heures supplémentaires reçoivent une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable. Cette rémunération prend déjà en compte les heures travaillées en dehors des heures de travail normales des employés. L'octroi de la prime d'heures tardives en plus de la rémunération des heures supplémentaires donnerait lieu à une double rémunération pour la même période travaillée.

Travail par poste – Libellé concernant les jours consécutifs de repos à l'alinéa 25.13d)

La proposition de l'agent négociateur de supprimer le libellé de l'alinéa 25.13d) n'est pas logique dans le cadre d'un travail par poste et lorsque les horaires rotationnels ou variables sont conçus pour répondre aux exigences opérationnelles de l'employeur. Par exemple, un horaire de travail par poste type commence le samedi et se termine le dimanche. Si l'employeur acceptait la suppression proposée par l'agent négociateur, il pourrait s'abstenir d'accorder à un employé le samedi et le dimanche comme deux (2) jours consécutifs tombant dans des semaines civiles distinctes.

Horaire de postes – proposition visant les années de service au paragraphe 25.17

L'agent négociateur propose de supprimer la référence au sous-alinéa 34.03a)i) aux alinéas 25.17a) et b). La définition de service figure actuellement au sous-alinéa 34.03a)i) et est définie comme suit : « *toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.* » Par conséquent, elle ne s'applique qu'aux fins du paragraphe 34.02 (Acquisition des crédits de congé annuel) et pour déterminer le droit d'un employé d'acquiescer des crédits de congé annuel.

Le libellé du sous-alinéa 34.03a)i) est également utilisé pour rompre l'égalité, de façon juste et équitable, lorsque les employés demandent les mêmes lignes ou des lignes semblables dans un horaire de travail par poste en vertu du paragraphe 25.17 et en vertu des articles 3.3 et 3.5 de l'appendice B; se porter volontaire à travailler un jour férié en vertu du paragraphe 30.09; ou, présenter des demandes de congé annuel en vertu du paragraphe 34.05. Il est déjà précisé clairement dans l'ensemble de la convention collective que le sous-alinéa 34.03a)i) doit être appliqué de cette façon.

Par conséquent, l'employeur estime qu'il est nécessaire de maintenir la référence à ce sous-alinéa afin de clarifier l'application des années de service pour l'attribution des lignes dans un horaire de postes.

Nouveau paragraphe 25.18 – Horaire de postes – Lignes vacantes

La proposition d'un nouveau paragraphe 25.18 n'est pas nécessaire étant donné que le libellé du paragraphe 25.17 prévoit déjà une procédure administrative pour remplir les lignes vacantes lors de la réouverture d'un horaire de postes en raison de besoins opérationnels ou de l'établissement d'un nouvel horaire. Il s'agit d'un processus administratif équitable qui permet aux employés d'apporter des changements dans un horaire afin de mieux répondre à leurs besoins et à ceux de l'employeur. Si aucun

employé n'est identifié dans le cadre de ce processus, l'employeur examinera alors ses options de dotation pour doter un poste vacant qui occuperait la ligne vacante.

De plus, les nouveaux alinéas proposés au paragraphe 25.18 ont de graves répercussions sur la capacité de l'employeur d'attribuer des fonctions aux employés et aux personnes qu'il juge les plus aptes à les exécuter afin de satisfaire à ses besoins opérationnels, un droit qui est protégé par l'article 7 de la [LRTSPF](#) (Pièce 2). De plus, la proposition porte atteinte au droit de l'employeur de déterminer et de contrôler la gestion du personnel au sein de la fonction publique fédérale, conformément aux articles 7 et 11.1 de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) (Pièce 4).

Les alinéas proposés au paragraphe 25.18 établissent en outre un régime d'ancienneté strict qui limite la capacité de l'employeur de gérer ses opérations de manière adéquate. Une telle approche relative à l'ancienneté signifie que les possibilités d'emploi et la sécurité d'emploi augmenteront de manière proportionnelle à la durée du service. Cela n'appuie pas la position de l'employeur quant à l'équité et à la justice dans l'établissement de ses pratiques de dotation et ne reconnaît pas la nécessité de déterminer les qualifications essentielles pendant les périodes de réaménagement des effectifs, conformément à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#).

En outre, ce libellé recommanderait l'établissement d'un nouveau processus régissant les nominations et les mises à pied en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), ce qui serait contraire à l'article 177 de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#) (Pièce 2), qui interdit d'inclure des questions liées à la mise en œuvre de la législation dans le rapport de la CIP.

L'employeur a également formulé une proposition concernant le paragraphe 25.18 visant à autoriser des heures de début et de fin différentes de celles précisées dans le paragraphe pour les horaires normaux des postes. Les remarques relatives à cette proposition figurent à la section « Articles varia : Durée du travail et Aménagements d'horaires de postes normaux et variables », à partir de la page 133.

Avis de changement de poste prévu au paragraphe 25.21

L'employeur propose de modifier la période d'avis d'un changement de poste au paragraphe 25.21, étant donné que le préavis actuel de sept (7) jours est trop long et qu'il prive la direction de la souplesse nécessaire pour gérer son personnel afin de répondre aux besoins opérationnels.

La période de préavis plus courte proposée est aussi avantageuse pour les employés, car elle offre une plus grande marge de manœuvre pour l'acceptation de certaines demandes de dernière minute, comme des demandes de congé.

L'employeur souhaite également ajouter une formulation indiquant que l'avis de changement de poste ne s'applique pas lorsque les employés sont tenus de participer à des formations obligatoires. Certaines des formations obligatoires ont des places limitées qui se libèrent parfois dans un très court délai. Le libellé proposé fournirait à l'employeur la souplesse dont il a besoin pour prévoir à l'horaire des employés une formation obligatoire dont ils ont besoin pour satisfaire aux conditions d'emploi (c.-à-d. le renouvellement de la certification pour les tactiques de maîtrise et de défense et pour le port d'une arme à feu) dans de tels cas.

Échange de postes – Élimination du pouvoir discrétionnaire de l'employeur au paragraphe 25.23

La proposition de l'agent négociateur à son paragraphe 25.23 vise à éliminer la capacité de l'employeur de refuser la demande d'échange de postes d'un employé pour autant que l'employé ait fourni un préavis. Toutefois, l'employeur ne souhaite pas limiter sa marge de manœuvre pour gérer ses activités de manière adéquate.

En outre, l'employeur doit avoir un certain degré de contrôle sur les personnes en poste, si pour aucune autre raison que la capacité des agents de résoudre des problèmes et d'intervenir dans des situations particulières qui surviennent en milieu de travail :

- L'obligation des agents par rapport aux agents en ce qui concerne les fouilles corporelles et des personnes;
- L'exigence relative à des qualifications particulières (c'est-à-dire une formation en tant que délégués du ministre);
- La nécessité d'agents bilingues;
- La nécessité d'agents armés.

Supprimer le libellé de la convention collective au paragraphe 25.23 qui permet à l'employeur d'élaborer, en consultation avec l'Alliance, des horaires de postes souples

L'agent négociateur propose de supprimer le libellé au paragraphe 25.23. L'employeur s'oppose à la suppression de ce libellé qui permet d'élaborer des horaires qui dépassent les horaires normaux des postes énoncés au paragraphe 25.18.

L'ASFC fournit ses services à près de mille deux cents (1 200) points d'entrée dans l'ensemble du Canada et à trente-neuf (39) aéroports internationaux. Le maintien de sa capacité de disposer de capacités de planification souples est essentiel pour satisfaire à ses besoins en services. Par exemple, afin de satisfaire aux exigences de services, un certain nombre de points d'entrée sont exploités selon les heures suivantes, qui ne sont pas des horaires de travail par poste, tels que définis au paragraphe 25.18 :

- De 9 h à 22 h
- De 8 h à 22 h
- De 8 h à 00 h
- De 8 h à 00 h (été) et de 8 h à 18 h (hiver)

Le dernier exemple serait un indicateur de la nécessité de conserver le libellé à l'alinéa 25.23b).

Dispositions relatives aux heures de travail variables – Proposition relative à la rémunération des heures supplémentaires au paragraphe 25.28

Conformément au paragraphe 25.25 de la convention collective, les modalités régissant l'administration des heures de travail variables mises en œuvre en vertu des paragraphes 25.09 (Horaire variable), 25.10 (Horaires d'été et d'hiver) et 25.24 (Aménagements d'horaires de postes variables) sont prévues aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement. La convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée.

Grâce à sa proposition en vertu de l'alinéa 25.28d), l'agent négociateur souhaite accroître la prime payée pour les heures supplémentaires effectuées pendant les jours de travail régulier ou les jours de repos, passant du tarif et trois quarts ($1 \frac{3}{4}$) au tarif double. Le coût de cette proposition s'élève à plus de 7,1 millions de dollars par année, soit 0,68 % de la base salariale du groupe FB.

Selon l'alinéa 25.28e), l'agent négociateur propose de supprimer la mention d'un jour férié payé désigné pour une période de sept virgule cinq (7,5) heures. Il s'agit-là d'un thème récurrent dans les propositions de l'agent négociateur. Par souci de commodité, l'employeur fournit une réponse globale à ces propositions dans la section « Articles varia : un jour est un jour » du présent mémoire, aux pages 231-235.

L'agent négociateur propose également que l'on augmente le montant de la prime payée pour le travail effectué pendant un jour férié payé, passant de temps et demi ($1 \frac{1}{2}$) à temps double. Le droit actuel est conforme aux autres conventions collectives de

l'APC. Le coût de cette proposition est prohibitif, car il représente une augmentation de plus de 10 millions de dollars par année, soit 0,95 % de la base salariale du groupe FB.

En vertu de l'alinéa 25.28h), l'agent négociateur propose également de supprimer la mention selon laquelle les droits de congé sont égaux à sept virgule cinq (7,5) heures par jour, conformément à sa proposition selon laquelle « un jour est un jour »; cet élément est abordé à la section « Articles varia : un jour est un jour » du présent mémoire aux p. 231-235.

La rémunération des heures supplémentaires du groupe de négociation FB a représenté en moyenne près de 20 % de toutes les heures supplémentaires payées dans l'APC au cours des quatre (4) derniers exercices. Par exemple, pour son niveau de population le plus élevé, soit FB-03, il a fourni une augmentation moyenne de salaire de 16,0 %. Le fait de tenir compte de ces coûts met en contexte la valeur de la demande de l'agent négociateur voulant que toute la rémunération des heures supplémentaires soit portée au tarif double.

L'employeur s'oppose à ces propositions et fait valoir qu'il devrait y avoir des restrictions sur toute augmentation supplémentaire des coûts. Cette demande dépasse de loin les paramètres de ce que le budget de l'ASFC permet et limiterait gravement ses capacités économiques. Elle créerait également un précédent pour d'autres conventions collectives de l'APC.

Nouveau paragraphe sur la période de repos minimale entre les postes lorsqu'un employé a travaillé des heures supplémentaires obligatoires

L'agent négociateur propose qu'une fois qu'un employé aura fait des heures supplémentaires obligatoires, il aura droit à une période de repos d'au moins douze (12) heures avant de retourner au travail et ne subira aucune perte de rémunération en conséquence.

À l'heure actuelle, l'ASFC déploie tous les efforts raisonnables pour s'assurer que, lorsque des heures supplémentaires obligatoires ont été effectuées, l'employé bénéficie d'une période de repos raisonnable entre les postes en retardant l'heure de début ou en prévoyant un changement de poste.

Lorsqu'il n'est pas réalisable sur le plan opérationnel de le faire et que l'employé peut manquer une partie ou la totalité de son poste suivant, l'employeur s'efforce de donner à l'employé la possibilité de rattraper les heures manquées ou de prendre un congé

approprié. Toutefois, il faut souligner que les employés reçoivent une prime pour les heures supplémentaires.

En conclusion, l'employeur demande à la Commission de ne pas inclure les demandes de l'agent négociateur relatives à l'article 25 dans son rapport et demande à la Commission d'inclure les propositions de l'employeur concernant les paragraphes 25.12 et 25.21 dans son rapport.

Articles varia : Durée du travail et Aménagements d'horaires de postes variables

Article 25 (clauses 25.18 et 25.24)

Appendice B: Protocole d'entente concernant les aménagements d'horaires de postes variables

Nouveau Protocole d'entente pour la création d'un comité national sur les aménagements d'horaires de postes variables

Proposition de l'Employeur

25.18 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.23 et 25.24, 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.

Nonobstant l'horaire normal des postes mentionné ci-dessus, les heures de début et de fin de travail sont déterminées en fonction des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur.

25.24 Aménagements d'horaires de postes variables

- a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.23 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 25.18. 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.
- 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 25.25 à 25.28, inclusivement.

Proposition de l'Employeur

Appendice B

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE DE POSTES VARIABLES

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et le Syndicat de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services frontaliers (FB).

1. Processus de consultation

1.1 Le présent appendice vise à fournir aux parties un processus destiné à faciliter la conclusion d'une entente au niveau local, dans les délais prescrits, **conformément avec les paragraphes 25.24 et 1.02 de la convention collective et maintenir des solutions durables quant à l'aménagement des horaires de travail.**

1.2 Les principes suivants seront pris en compte pour l'établissement d'un horaire de travail efficace :

- a) Les horaires de travail par poste sont élaborés de manière rentable dans ~~le cadre des ressources existantes.~~
- b) Les horaires de travail par poste reflètent les exigences opérationnelles et les besoins de service des Canadiens.
- c) Les horaires de travail par poste sont conformes aux clauses pertinentes de la convention collective.

2. Pourparlers relatifs aux AHPV

2.1 La consultation au niveau local prévue à l'alinéa 25.24a) de la convention collective doit avoir lieu dans les cinq ~~(5)~~ **quarante (40)** jours suivant l'avis déposé par l'une des deux parties de revoir un aménagement d'horaires de postes variables ou d'en négocier un nouveau. Avant la tenue de cette rencontre, l'employeur doit fournir au Syndicat les renseignements suivants ~~suivants~~ concernant les nécessités du service, **incluant la raison d'être de l'horaire proposé:**

- ~~le nombre d'employé-e-s requis pour chaque heure,~~
et

- ~~la raison d'être de l'horaire proposé.~~

2.2 Les nécessités du service ~~Le nombre d'employé-e-s déterminés au~~ paragraphe 2.1 ne représente pas la présence minimale requise pour un poste donné.

2.3 ~~Les pourparlers au niveau local~~ **s'efforcent de** conclure dans les cinq (5) semaines suivant la première rencontre prévue au paragraphe 2.1 ci-dessus.

2.4 ~~Si les parties conviennent d'un AHPV au niveau local, le Syndicat doit présenter l'horaire aux employé-e-s pour ratification.~~

2.5 ~~Si les pourparlers au niveau local ne débouchent pas sur un accord concernant l'AHPV proposé, les parties doivent immédiatement renvoyer les points en litige aux représentants du Syndicat et aux représentants régionaux de l'employeur pour la suite du processus de consultation.~~

2.6 ~~Les représentants désignés au paragraphe 2.5 ci-dessus doivent conclure leur consultation dans les trois (3) semaines suivant la date à laquelle les points en litige ont été soumis à leur attention par le comité local.~~

2.7 ~~Les recommandations conjointes des représentants désignés au paragraphe 2.5 ci-dessus relativement aux questions en suspens ou à un horaire proposé en vertu d'un AHPV doivent être soumises à l'examen du comité local pendant au plus une (1) semaine.~~

(Renommer en conséquence)

2.84 Si les parties conviennent d'un AHPV au niveau local, le Syndicat doit présenter l'horaire aux employés pour ratification. Dans le cas contraire, le Syndicat doit mettre aux voix le dernier AHPV proposé par l'employeur.

2.95 À moins que les deux parties n'en décident autrement, la tenue du scrutin de ratification prévu aux paragraphes 2.4 ~~ou 2.8~~ et la communication des résultats à l'employeur se font dans un intervalle de deux (2) semaines.

2.106 Si l'AHPV proposé est rejet, les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger l'AHPV en place. Si l'une ou l'autre partie choisit de ne pas prolonger l'AHPV en place, l'horaire de travail par poste prévu au paragraphe 25.13 entre alors en vigueur. Dans le cas des employé-e-s qui ne sont pas déjà visés par un AHPV, l'horaire en place reste en vigueur.

2.117 Si l'APHV proposé est accepté lors d'un scrutin de ratification, le nouvel horaire doit être affiché conformément au paragraphe 25.16 de la convention collective.

2.428 Sauf indication au paragraphe 2.406 ci-dessus, les deux parties peuvent mettre fin à un AHPV en donnant un avis de trente (30) jours à l'autre partie, sauf si des pourparlers sont en cours conformément au présent appendice.

2.439 Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais prévus dans les dispositions du présent appendice.

3. Sélection des lignes de l'AHPV

3.1 L'employeur doit établir les exigences relatives à l'affectation du personnel selon cet horaire.

3.2 L'employeur doit demander à tous les employé-e-s visés par l'AHPV à quelle ligne sur l'horaire ils souhaitent être affectés.

3.3 Si plus d'un employé-e ayant les qualités requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)(i).

3.4 Sous réserve du paragraphe 3.3, les parties peuvent décider, d'un commun accord, de procéder à une nouvelle affectation des horaires en tout temps pendant la vie de l'horaire.

3.5 Si une ligne devient libre, l'employeur doit réévaluer son horaire. Si la ligne est encore nécessaire, l'employeur doit revoir les qualités requises avant de sonder tous les employé-e-s visés par l'AHPV. Si plus d'un employé-e ayant les qualités requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)(i).

Pour plus de précisions, lorsqu'une ligne libre est sélectionnée, celle-ci respectera le modèle établi au préalable, conformément à l'horaire existant.

Contre-proposition de l'Agent négociateur

Nouvel appendice – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise sur pied d'un comité national sur les aménagements d'horaires de postes variables

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et le Syndicat de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services frontaliers (FB).

1 Les parties conviennent de mettre sur pied un comité national mixte de consultation sur les aménagements d'horaires de postes variables (AHPV),

qui aura pour mandat de discuter des AHPV négociés conformément à l'appendice B et à l'article 25 de l'entente.

- 2 Le comité pourra aussi jouer un rôle de conseil dans les négociations des sections locales et des régions, conformément à l'appendice B de l'entente.**
- 3 Les parties conviennent également que le comité créera et tiendra à jour une base de données sur tous les AHPV en vigueur pour appuyer dans l'exécution de son rôle de conseil énoncé ci-dessus.**

Remarques

Le paragraphe 25.13 de la convention collective stipule que les horaires de travail par poste doivent être établis de manière à ce que les employés travaillent pendant une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- Travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties sur cinq (5) jours par semaine.
- Travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, à l'exclusion d'une période de repas d'une demi-heure non rémunérée.
- Obtiennent une moyenne de deux (2) jours de repos par semaine.

Il existe deux types d'horaires de travail par poste au sein de l'ASFC :

- Des postes normaux, qui consistent en des postes rotatifs de sept virgule cinq (7,5) heures (communément appelées des heures contractuelles). Le paragraphe 25.18 prévoit que l'horaire normal des postes est le suivant :
 - a. de minuit à 8 h, de 8 h à 16 h et de 16 h à minuit,
ou
 - b. de 23 h à 7 h, de 7 h à 15 h et de 15 h à 23 h.
- Les aménagements d'horaires de postes variables (AHPV) qui consistent généralement en des postes d'une durée supérieure à sept virgule cinq (7,5) heures et qui permettent aux employés de disposer de plus de deux (2) jours de repos par semaine en moyenne. Ces horaires sont établis conformément au paragraphe 25.24 et à l'appendice B de la convention collective.

Les propositions de l'employeur visent à moderniser le libellé concernant les horaires normaux des postes et les AHPV. Le libellé actuel n'est pas adapté à la réalité du

marché d'aujourd'hui et crée une rigidité qui empêche l'ASFC de répondre correctement aux besoins des partenaires commerciaux et des Canadiens.

Le recours accru au commerce électronique et l'attente des transporteurs à l'égard d'un service plus rapide répondant aux demandes des clients, ainsi que l'évolution des besoins des voyageurs, obligent l'ASFC à s'adapter et à structurer ses opérations pour offrir des services de manière prévisible, efficace et efficiente dans tous ses domaines d'activité (commercial, postal, aérien, terrestre et maritime). Les propositions de l'employeur visent à faire en sorte que le libellé de la convention collective réponde aux besoins opérationnels actuels et à ceux de ses employés.

Modification du paragraphe 25.18 (horaire normal des postes)

Certaines activités de l'ASFC nécessitent que les employés travaillent en fonction d'un horaire normal des postes. Par exemple, il s'agit d'une exigence opérationnelle dans les installations postales où les horaires des postes de l'ASFC et de Postes Canada doivent correspondre afin d'assurer la présence des employés de l'ASFC pour traiter le courrier conformément à la [Loi sur les douanes](#) pendant les heures d'ouverture de Postes Canada. Il s'agit également d'une exigence opérationnelle dans les centres d'examen des conteneurs, où les horaires de postes de l'ASFC doivent s'harmoniser avec les heures d'ouverture des exploitants.

Le libellé actuel du paragraphe 25.18 impose deux (2) horaires normaux des postes et, par conséquent, n'offre pas le niveau de souplesse nécessaire pour garantir que le nombre d'employés prévus à l'horaire correspond aux besoins opérationnels réels. De plus, le terme « ou » fait en sorte que les deux types d'horaires ne peuvent coexister. Enfin, il ne permet pas le chevauchement ou l'échelonnement des heures de début et de fin, lorsqu'il n'est pas nécessaire que tous les agents prévus à l'horaire de l'équipe du matin commencent strictement à 7 h ou à 8 h, par exemple.

Afin de tenir compte de ces besoins, l'employeur propose de modifier le libellé existant pour donner à la direction la possibilité d'établir des horaires de postes avec des heures de début et de fin qui correspondent aux besoins opérationnels réels. Cela maintiendrait le niveau de prévisibilité pour les employés, conformément au paragraphe 25.13, en plus d'être conforme aux autres conventions collectives de l'APC (seules les conventions collectives des groupes [FB](#) et [Services des programmes et de l'administration \(PA\)](#), également représentés par l'AFPC, contiennent un libellé semblable à celui du paragraphe 25.18).

Modification du paragraphe 25.24 et de l'appendice B

Le paragraphe 25.24 prévoit qu'une consultation peut avoir lieu à l'échelle locale en vue d'établir des horaires de postes qui peuvent être différents de ceux prévus aux paragraphes 25.13 et 25.18 (alinéa 25.24a), communément appelés des AHPV. La mise en œuvre flexible d'un tel AHPV ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant par ailleurs de tels arrangements. Elle doit respecter la moyenne des heures de travail sur la durée de l'horaire principale et être compatible avec les besoins opérationnels tels que déterminés par l'employeur (alinéa 25.24d)).

L'appendice B de la convention collective établit le processus visant à faciliter la conclusion d'une entente à l'échelle locale, dans les délais prescrits. Pour ce faire, la direction locale et les représentants des employés, habituellement des coordonnateurs locaux, prennent part à des négociations en vue d'établir un nouvel AHPV ou d'ouvrir un AHPV existant.

Si les parties en arrivent à une entente, l'AHPV est présenté aux employés aux fins de ratification. Si les parties ne s'entendent pas, elles renvoient les points en litige aux représentants du syndicat et aux représentants régionaux de l'employeur pour la suite du processus de consultation. Des recommandations conjointes relativement aux points en litige ou à un horaire proposé en vertu d'un AHPV sont ensuite fournies au comité local aux fins d'examen.

Si les parties en arrivent à une entente à l'échelle locale, celle-ci est présentée aux employés aux fins de ratification. Dans le cas contraire, le syndicat soumet le dernier AHPV proposé par l'employeur à un vote.

Si l'AHPV est rejeté, l'AHPV en place peut être prolongé, sinon, l'horaire par poste prévu au paragraphe 25.13 entre en vigueur.

L'ASFC compte actuellement plus de deux cents (200) AHPV à l'échelle du pays. La majorité de ces AHPV ont été négociés il y a des années, voire des décennies, et ne permettent pas de répondre aux exigences opérationnelles actuelles.

Ils sont propres aux sites et souvent, ils sont propres aux volets opérationnels. Il peut arriver que plusieurs AHPV soient en vigueur en même temps à un site de travail, nuisant à la capacité de l'ASFC de réaménager ses effectifs pour aborder des besoins ponctuels, comme une augmentation imprévue des tendances de circulation et des absences des employés. Il n'est pas rare également qu'il y ait un décalage entre le nombre d'employés inscrits à l'horaire à un moment quelconque et les véritables

exigences opérationnelles. L'expérience a montré également que les préférences des employés ont souvent préséance sur les exigences opérationnelles.

Cette rigidité contribue aux importantes dépenses en heures supplémentaires engagées chaque année par l'ASFC. Cette situation nuit au bien-être des employés et n'est pas représentative d'une saine gestion financière.

La proposition de l'alinéa 25.24c) cherche à moderniser le libellé de la convention collective, étant donné que cet alinéa n'est plus pertinent. Donner la préséance aux préférences des employés est le résultat des travaux accomplis par les parties en élaborant des AHPV, en appliquant un vote de ratification et en suivant un processus de sélection des lignes.

Pour ce qui est des modifications proposées à la partie « 1. Processus de consultation » de l'appendice B, elles visent à établir un cadre pour guider les parties durant le processus de négociation. Ce cadre reproduit essentiellement le libellé des paragraphes 25.24 et 1.02 et est complété par l'appendice B. Le but de cette reproduction est de faire en sorte que l'appendice B soit un guichet unique pour aider les parties à négocier des AHPV viables. Cette modification simplifiera la lecture de la convention collective et permettra aux employés d'obtenir un portrait complet de la façon dont les AHPV sont élaborés et examinés en consultant l'appendice B.

Selon le libellé actuel de l'appendice B, au paragraphe 2.1, les parties doivent se rencontrer dans un délai de cinq (5) jours pour entamer les négociations. L'employeur propose de prolonger ce délai pour l'établir à quarante (40) jours. L'expérience a démontré que les parties ne sont généralement pas en mesure de se rencontrer dans un délai de cinq (5) jours, et qu'elles doivent obtenir le consentement de l'autre partie pour prolonger le délai. La proposition de l'employeur permet d'établir un délai qui concorde mieux avec la période requise pour rassembler tous les renseignements nécessaires afin de tenir des discussions significatives, y compris les consultations requises avec les partenaires d'affaires et les intervenants pour déterminer leurs besoins en matière de service, par exemple.

Enfin, la suppression des paragraphes 2.4 à 2.7 permettra également de simplifier le processus. Le paragraphe 2.5 établit ce qui suit :

Si les pourparlers au niveau local ne débouchent pas sur un accord concernant l'AHPV proposé, les parties doivent renvoyer les points en litige aux représentants du Syndicat et aux représentants régionaux de l'employeur pour la suite du processus de consultation.

Les paragraphes 2.5 à 2.7 fournissent les paramètres à respecter pour mener les consultations régionales. L'expérience démontre que le renvoi des points en litige au niveau régional est peu utile pour aider les parties au niveau local à parvenir à un accord. Cette suppression simplifierait le processus, ce qui permettrait de faire en sorte qu'un accord aboutisse à une ratification beaucoup plus efficacement.

La révision d'AHPV existants ou l'aménagement de nouveaux AHPV exige une connaissance directe du lieu de travail, de ses défis et de ses besoins opérationnels. Les parties au niveau local sont les mieux placées pour aménager des horaires de postes variables qui répondront aux besoins des employés et gestionnaires locaux.

Contreproposition de l'agent négociateur concernant l'inclusion d'un nouvel appendice sur la création d'un comité national mixte sur les aménagements d'horaires de postes variables (AHPV)

L'agent négociateur propose d'inclure un nouvel appendice sur la création d'un comité national mixte sur les AHPV.

L'employeur fait valoir qu'il n'est ni nécessaire ni utile d'inclure ce libellé dans la convention collective. Actuellement, l'appendice B de la convention collective établit un processus de négociation des AHPV à l'échelle locale, dans les délais prescrits.

L'employeur propose de supprimer les paragraphes 2.4 à 2.7 pour les raisons indiquées ci-dessus. Les consultations régionales ont été d'une utilité très limitée pour aider les parties à parvenir à une entente à l'échelle locale, et il en ira probablement de même si un comité national sur les AHPV est mis sur pied. Cela créerait une étape inutile et n'apporterait aucune valeur ajoutée.

L'employeur est disposé à revoir le processus afin d'en accroître l'efficacité, et soutient que ses propositions de modifications du paragraphe 25.24 et de l'appendice B visent à établir la marche à suivre pour atteindre cet objectif.

Elles visent également à s'adapter à l'évolution des besoins et des réalités du milieu de travail, en garantissant une approche misant sur l'équilibre entre les préférences des employés et le service aux Canadiens. L'employeur demande donc à la Commission de recommander dans son rapport les changements qu'il propose et de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur.

Article 27: prime de poste et prime de fin de semaine**Propositions de l'Agent négociateur**

Modifier en ces termes :

Dispositions exclues

~~Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.~~

27.01 Prime de poste (Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.)

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ l'heure **14.3% de son salaire horaire de base** 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.

27.02 Prime de fin de semaine

- (a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ l'heure **14.3% de son salaire horaire de base** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- (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.

Proposition de l'Employeur**27.02 Prime de fin de semaine**

- 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.
- 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.

Remarques

L'agent négociateur propose de remplacer les primes de poste et de fin de semaine de deux dollars (2 \$) l'heure par une prime de 14,3 % du taux de rémunération horaire de base de l'employé. Le coût de l'augmentation de la prime de poste s'élèverait à plus de 26,2 millions de dollars par an, soit 2,48 % de la base salariale, et le coût de l'augmentation de la prime de fin de semaine, à plus de 11,8 millions de dollars par an, soit 1,12 % de la base salariale.

L'agent négociateur n'a pas fourni de justification suffisante ou de motif convaincant pour une augmentation de cette importance.

L'inclusion de la proposition de l'agent négociateur entraînerait un coût important pour l'employeur, et il doit y avoir une restriction à toute augmentation des coûts. Cette demande dépasse de loin les paramètres de ce que le budget de l'ASFC permet et limiterait gravement ses capacités économiques.

À quelques rares exceptions près, les primes de poste et de fin de semaine prévues dans les conventions collectives de l'APC vont de deux dollars (2,00 \$) à deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure.

L'employeur soutient que le groupe FB n'accuse pas de retard par rapport au marché en ce qui concerne ces primes. Le montant actuel offre un dédommagement raisonnable pour la perturbation causée par le travail par postes et par l'obligation de travailler régulièrement la fin de semaine.

Dans le cadre d'un règlement global, l'employeur est toutefois disposé à poursuivre la discussion sur une augmentation potentielle des primes de poste et de fin de semaine.

Prime de fin de semaine applicable aux heures normales de travail seulement

La proposition de l'employeur concernant l'alinéa 27.02a) 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, à savoir l'affaire Turner c. Conseil du Trésor, [2005 CRTFP 162](#) (Pièce 15) :

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

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

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

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

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

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

Article 28: heures supplémentaires

Proposition de l'Agent négociateur

Dispositions exclues

28.01 Les heures supplémentaires effectuées lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires ne sont rémunérées conformément au présent article que si l'employé-e est tenu par l'employeur d'y assister.

28.02 Généralités

- a. L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.04 et 28.05 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit :
 - i. quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales;
 - et
 - ii. quand l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- b. Les employé-e-s doivent consigner de la manière déterminée par l'employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.
- c. 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.
- d. Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.
- e. **Il est convenu que les employé-e-s effectuent des heures supplémentaires uniquement sur une base volontaire.**

28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.02(a) :

- a. L'employé-e qui effectue des heures supplémentaires un jour de travail prévu 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~~

- b. Si on avise l'employé-e, pendant sa journée de travail, qu'il ou elle effectuera 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 à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : un minimum de ~~deux (2) heures au tarif normal~~ **trois (3) heures au taux de rémunération des heures supplémentaires applicable**, ou le nombre d'heures supplémentaires réellement effectuées **au tarif applicable**.
- c. L'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui rentre au 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, jusqu'à concurrence de huit (8) heures **supplémentaires** 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. 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 610.05 ou 610.06.

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- (a) L'employé-e ~~tenu de travailler~~ qui travaille un jour de repos est rémunéré au ~~tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) pour toutes les heures effectuées par la suite~~
- ~~(b) L'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) (c'est-à-dire le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés).~~
- (bc)** L'employé-e **qui** est tenu de se présenter au ~~travailler~~ un jour de repos 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 au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures **supplémentaires** de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;
- ou
- ii. la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.

(cd) 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 au paragraphe 610.05.

28.06 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces 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 au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b. L'Employeur ~~s'efforce de verser~~ **verse** 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 horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédent.

28.07 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de repas indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.~~
- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de repas indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12,00 \$) pour chaque période de quatre (4)~~

heures supplémentaires de travail, ~~sauf si les repas sont fournis gratuitement.~~

- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

Proposition de l'Employeur

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a. L'employé-e tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.
- b. L'employé-e tenu de travailler durant un deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2), **à condition que l'employé-e ait également travaillé le premier (1er) jour de repos** (c'est-à-dire le deuxième [2e] jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés).

Remarques

Les employés effectuent des heures supplémentaires uniquement sur une base volontaire (paragraphe 23.02)

L'agent négociateur propose que les heures supplémentaires ne soient effectuées que sur une base volontaire.

L'employeur soutient que ce libellé n'est pas nécessaire. Le paragraphe 28.03 de la convention collective FB (Pièce 1) prévoit déjà les paramètres à respecter lorsque des employés font des heures supplémentaires :

28.03 Attribution du travail supplémentaire

- a. Sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.

- b. Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel.

L'employeur doit faire de son mieux pour attribuer les heures supplémentaires aux employés qui se portent volontaires. Toutefois, il serait déraisonnable de s'attendre à ce que cela soit toujours possible. Il peut arriver que les heures supplémentaires soient inévitables, comme dans tout domaine de travail.

Le fait d'insister pour que toutes les heures supplémentaires soient effectuées sur une base volontaire pourrait aussi avoir des répercussions importantes sur les besoins opérationnels dans des circonstances imprévues, telles qu'une saisie.

L'agent négociateur n'a pas non plus démontré qu'il était nécessaire d'inclure ce libellé dans la convention collective.

Les heures supplémentaires doivent être payées à tarif double (paragraphes 28.04 et 28.05)

L'agent négociateur propose que toutes les heures supplémentaires effectuées un jour de travail (paragraphe 28.04) ou un jour de repos (paragraphe 28.05) soient rémunérées au tarif double.

L'employeur fait valoir que le fait d'accepter un tel changement aurait des répercussions financières importantes et serait déraisonnable. Plus précisément, les coûts de cette proposition seraient respectivement de plus de 3,8 millions de dollars (0,36 % de la base salariale) et de plus de 3,3 millions de dollars (0,32 % de la base salariale). De plus, cela irait au-delà des dispositions d'autres conventions collectives de l'APC et créerait un précédent, sans justification, ce qui pourrait donner lieu à un effet d'entraînement au sein de l'APC et des organismes distincts.

Augmentation du minimum d'heures payées, qui passe de deux (2) à trois (3) heures, lorsque les heures supplémentaires ne sont pas accolées aux heures de travail à l'horaire (alinéa 28.04b)

Conformément à cette proposition, un employé qui reçoit un préavis pendant sa journée de travail pour effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à ses heures de travail à l'horaire recevrait un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif de rémunération des heures supplémentaires applicable, ou pour le nombre d'heures supplémentaires réellement effectuées, selon la rémunération la plus élevée. Le libellé existant accorde aux employés une rémunération pour un minimum de

deux (2) heures de salaire au tarif normal ou pour les heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable, selon le montant le plus élevé.

En plus de l'augmentation proposée des heures supplémentaires à tarif double, l'employeur soutient encore une fois qu'accepter un tel changement aurait des répercussions financières importantes – plus de 3,9 M\$ (0,37 % de la base salariale) pour le groupe FB.

Augmentation de la rémunération minimale des heures supplémentaires lorsque les employés sont rappelés un jour de travail et se présentent au travail un jour de repos (sous-alinéa 28.04c)i) et nouvel alinéa 28.05b))

L'agent négociateur propose également d'augmenter la rémunération en augmentant le maximum de huit (8) heures de rémunération au tarif normal à huit (8) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable chaque fois qu'un employé est rappelé au travail ou se présente au travail.

À l'heure actuelle, le libellé du sous-alinéa 28.04c)i) et du sous-alinéa 28.05c)i) prévoit que dans les cas de rappels au travail, l'employé sera rémunéré selon la plus élevée de la rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures ou de la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures supplémentaires réellement effectuées.

Le libellé actuel « jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures » suppose un tarif normal; si l'intention avait été d'indemniser les employés au tarif des heures supplémentaires, ce tarif aurait été précisé, tel qu'il est précisé dans la première partie du sous-alinéa. L'employeur propose de clarifier le libellé pour indiquer que les employés recevraient une rémunération équivalente à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicables qui ne s'appliquera que la première fois qu'un employé effectue le travail pendant une période de huit (8) heures. Les observations de l'employeur au sujet de cette proposition sont incluses dans le cadre des soumissions ayant des répercussions sur différents articles concernant les heures supplémentaires effectuées à distance (pages 167-172).

La disposition prévoit déjà que les employés toucheront la « plus élevée » de cette méthode de calcul ou de la rémunération au tarif des heures supplémentaires

applicable pour les heures supplémentaires réellement effectuées. La disposition actuelle est juste et raisonnable et rien ne justifie une telle augmentation.

Rémunération en espèces ou congé payé à l'alinéa 28.06a. et suppression du terme « s'efforce » à l'alinéa 28.06b.

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.

En ce qui concerne la suppression à l'alinéa 28.06b), le libellé est conforme aux autres conventions de l'APC. Les parties ont convenu de ce libellé, sachant que même si l'employeur cherche à verser la rémunération des heures supplémentaires le plus rapidement possible, il existe des cas où les délais pourraient être plus longs en raison d'une charge de travail accrue pour un certain nombre de raisons légitimes, comme lorsque des conventions collectives sont mises en œuvre pour exemple. L'agent négociateur n'a pas démontré la nécessité de modifier ce libellé.

Augmentation de l'indemnité de repas au paragraphe 28.07

L'agent négociateur propose d'augmenter l'indemnité de repas de douze dollars (12 \$) au montant équivalant au taux de dîner actuellement précisé à l'[Appendice C](#) de la [Directive sur les voyages du Conseil National Mixte \(CNM\)](#) (c.-à-d. 24,65 \$) (Pièce 8). Cette augmentation représente une hausse de plus de 100 % environ de l'indemnité de repas actuelle, et davantage si les taux augmentent puisqu'ils sont révisés semestriellement. Dans la version actuelle de la proposition, le coût de l'augmentation de l'indemnité de repas de douze dollars (12 \$) à vingt-quatre virgule soixante-cinq dollars (24,65 \$) serait d'environ 0,3 million de dollars par année, ou 0,02 % de la base salariale.

Les indemnités de repas de la [Directive sur les voyages du Conseil National Mixte \(CNM\)](#) sont destinées à servir un objectif différent de celui de l'indemnité de repas des heures supplémentaires. Les indemnités de repas de la Directive sur les voyages du CNM s'appliquent lorsqu'un employé n'a pas accès à ses options de repas habituelles lorsqu'il est en voyage. Par exemple, si l'employé est hébergé pour une nuit, il peut

manger à un restaurant de son hôtel ou à proximité du lieu où il se rend. Ces restaurants pourraient être plus chers et sont choisis pour des raisons de commodité plutôt que pour leur coût.

L'indemnité de repas pour les heures supplémentaires dans la convention collective sert à fournir un repas rapide, lorsqu'un employé a accès aux options de repas habituelles, généralement dans des endroits familiers à proximité du lieu de travail. Les employés qui travaillent des heures supplémentaires connaissent habituellement les restaurants à proximité de leur lieu de travail et peuvent en choisir un dont les prix sont plus modérés. Fournir l'équivalent du taux de déjeuner de la [Directive sur les voyages du Conseil National Mixte \(CNM\)](#) pour chaque tranche de quatre (4) heures supplémentaires n'est pas raisonnable, en plus d'accorder une rémunération pour les heures travaillées au taux des heures supplémentaires. Il est peu probable que les employés mangent un repas complet toutes les quatre (4) heures.

En ce qui concerne la proposition de l'agent négociateur de retirer « sauf si les repas sont fournis gratuitement », l'employeur devrait affirmer qu'il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que l'employeur paie une indemnité de repas si l'employé bénéficie déjà de repas gratuits.

La proposition de l'agent négociateur ne reflète pas le modèle de règlement négocié établi dans la fonction publique fédérale. La proposition de l'agent négociateur créerait un précédent, car toutes les autres conventions collectives de l'APC contiennent une indemnité de douze dollars (12 \$) ou moins pour cette indemnité de repas. L'indemnité de repas pour le groupe FB a été augmentée de dix dollars (10 \$) à douze dollars (12 \$) il y a deux rondes de négociations. Par conséquent, cela devrait être maintenu.

Proposition de l'employeur au paragraphe 28.05 – Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

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

La rémunération à tarif double serait payable afin de dédommager la perturbation de devoir travailler deux (2) jours de repos consécutifs. Il s'agit d'un concept déjà abordé par d'autres conventions collectives, par exemple celle du groupe [Enseignement et bibliothéconomie \(EB\)](#) également représenté par l'AFPC.

En conclusion, l'employeur demande à la Commission d'inclure uniquement sa proposition dans son rapport.

Articles varia: Heures supplémentaires et Prime de repas payée

Article 28 : Heures supplémentaires

Appendice L : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un paiement forfaitaire unique pour les employés sans uniforme.

Proposition de l'Agent négociateur
<p>Le syndicat propose que l'indemnité de repas (appendice L) soit remplacée, pour tout le personnel, par une semaine de travail de quarante (40) heures (p. ex., une semaine de travail de quarante [40] heures avec une pause-repas payée de trente [30] minutes pour chaque période de huit [8] heures).</p>
Proposition de l'Employeur
<p>28.02 Généralités</p> <p>[...]</p> <p>c) 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. Les employés en uniforme qui reçoivent l'indemnité de repas annuelle payée prévue à l'appendice L ne recevront pas de rémunération pour les heures supplémentaires lorsqu'ils sont tenus d'effectuer du travail pendant les pauses-repas non payées dans le cadre de leurs heures de travail régulières.</p> <p>d) Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, la prime de repas payée (selon l'annexe correspondante) et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.</p> <p>APPENDICE L</p> <p>PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA PRIME DE REPAS PAYÉE</p> <p>Nonobstant les dispositions de l'article 25 : durée du travail et de l'article 28 : heures supplémentaires, les employés en uniforme bénéficiant de la prime de repas annuelle payée en vertu du présent appendice sont exclus de la rémunération des heures supplémentaires lorsqu'ils sont tenus d'effectuer du</p>

travail pendant les pauses-repas non rémunérées dans le cadre de leurs heures de travail régulières.**Remarques**

Au cours de la dernière ronde de négociations, les parties ont conclu un protocole d'entente pour verser aux agents des services frontaliers en uniforme (appendice L) une prime annuelle de repas d'un montant de cinq mille dollars (5 000 \$). Les membres en uniforme du groupe FB représentent environ 75 % de la population totale de l'unité de négociation.

Les périodes de repas ne sont habituellement pas payées dans l'APC. Cependant, puisque les agents des services frontaliers en uniforme portent leur uniforme durant leurs périodes de repas, et par conséquent, continuent d'être identifiés comme étant des employés de l'ASFC, la prime a été introduite afin de les dédommager pour les interruptions pouvant se produire durant leur période de repas. Cela peut se produire lorsqu'un voyageur demande des directions, par exemple.

Instauration d'une semaine de travail de quarante (40) heures comportant une pause-repas rémunérée de trente (30) minutes

L'agent négociateur propose de remplacer la période de repas payée fournie aux employés en uniforme par une semaine de travail de quarante (40) heures comportant une pause-repas rémunérée de trente (30) minutes par période de huit (8) heures pour tous les employés de l'unité de négociation. Cela signifierait que tous les employés continueraient à travailler trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais seraient payés pour quarante (40) heures par semaine.

Au cours de la dernière ronde de négociations, l'agent négociateur avait la même proposition. Afin de répondre aux préoccupations soulevées par l'agent négociateur, les parties se sont entendues pour introduire la prime de repas payée de cinq mille dollars (5 000 \$) destinée aux employés en uniforme.

Au cours de cette ronde, l'agent négociateur propose essentiellement d'élargir cette proposition pour inclure tous les employés sans preuve sérieuse ou documentée. L'employeur maintient que cela n'est ni justifié ni nécessaire. L'employeur s'oppose à cette proposition. Son inclusion dans la convention collective n'est pas requise par la nature des opérations de l'ASFC.

Les employés sont généralement libres de quitter leur lieu de travail pendant leur pause-repas. Les employés qui ne sont pas en uniforme ne sont pas tenus d'effectuer du travail pendant leur période de repas, à moins que l'employeur le leur demande expressément. Dans ces cas, ils sont rémunérés au taux applicable des heures supplémentaires.

En vertu de la convention collective actuelle, le paragraphe 25.04 prévoit déjà une période de repas payée dans les cas où un employé ne peut être relevé de ses fonctions en raison de la nature du travail :

25.04 Il est admis que certaines activités exigent la présence d'employé-e-s au travail pendant toute la période de travail prévue à leur horaire, y compris la pause-repas. Dans ces cas, les employé-e-s sont rémunérés pour leurs pauses-repas conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

La prime de repas payée actuelle était appliquée aux employés du groupe FB en uniforme afin de tenir compte d'un ensemble précis de circonstances, et elle ne devrait pas être étendue à tous les employés en tout temps sous la forme d'une semaine de travail de quarante (40) heures.

L'inclusion de cette proposition dans la convention collective dépasserait de loin les limites que permet le budget de l'ASFC et limiterait gravement les capacités économiques de l'organisation. Plus précisément, cette proposition ajouterait 70,5 M\$ à la base salariale du groupe FB en 2022-2023, ce qui est équivalent à une augmentation de 6,67 %. Par conséquent, l'employeur fait valoir qu'il faudrait limiter toute augmentation des coûts supplémentaires.

Modifications au paragraphe 28.02 et à l'appendice L pour éviter le cumul des paiements

L'employeur cherche à modifier le libellé de la convention collective aux alinéas 28.02c) et 28.02d) pour veiller à ce que la clause visant à éviter le cumul soit mise à jour pour refléter l'ajout à l'appendice L en ce qui concerne la prime de repas payée adoptée durant la dernière ronde de négociation.

Cela respecterait l'intention des alinéas 28.02c) et 28.02d) en garantissant que les agents des services frontaliers en uniforme ne soient pas rémunérés en double pour le même service.

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

Articles varia : 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

[...]

28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- 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.
- 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 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 plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :**
 - i. **une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,**
ou
 - ii. **une rémunération équivalant à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première (1^{ère}) 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.**
- ⊘ e. 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 601.05 ou 601.06.

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

[...]

- c. L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail un jour de repos 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 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;~~
ou
 - ii. la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.
- d. **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 est**

rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées;

- e. ~~Le~~ 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 au paragraphe 601.06.

28.07 Repas

[...]

- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- 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 **28.04(b)(i)**, 28.04(c) ou 28.05(c), et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.08.
- 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 est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

Article 30 : Jours fériés payés

30.08 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; c~~ Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa 28.04c);
ou

ii. la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 30.07.

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.

~~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 601.10 de la présente convention.

~~c.~~ **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 :

[...]

Remarques

L'employeur a déposé une proposition visant à modifier les dispositions suivantes :

- a. Paragraphe 28.04 – Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail
- b. Paragraphe 28.05 – Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos
- c. Paragraphe 28.07 – Repas
- d. Article 29 – Disponibilité
- e. Paragraphe 30.08 – 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 distance à partir de la maison ou d'un autre endroit approuvé par l'employeur.

Tenant compte de la jurisprudence récente, l'employeur fait valoir que les employés qui travaillent à distance ne 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 16), l'arbitre a conclu que différents types et niveaux de perturbation dans la vie d'un employé sont corrélés avec différents niveaux de rémunération.

Conformément à la décision *Borgedahl*, les propositions de l'employeur précisent comment les heures supplémentaires doivent être payées quand les employés sont autorisés à travailler de la maison ou depuis un autre endroit approuvé par l'employeur :

- Alinéa 28.04b.ii : 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 28.05d) (nouveau) : les employés doivent travailler des heures supplémentaires 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 aux alinéas 28.04d) ou 28.05d) (minimum de 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 30.08 : 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*).

L'employeur soutient que sa proposition est raisonnable et cohérente avec la décision *Borgedahl* et qu'elle 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 28.04c)i), 28.04d) 28.05c)i) et 30.08a)i))

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

Des propositions similaires ont été faites pour les alinéas 28.04c), 28.04d) et 28.05c) et le paragraphe 30.08. La proposition de l'employeur est aussi alignée sur l'alinéa 28.02c), où il est stipulé 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 pourrait contrevenir à l'alinéa 28.02c) 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).

Indemnité de repas (paragraphe 28.07)

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 travaillaient à partir de la maison. Par conséquent, les employés qui travaillent à partir de leur domicile 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.

Articles varia : Indemnité de kilométrage

Article 28 : Heures supplémentaires (paragraphe 28.08)

Article 30 : Jours fériés payés (paragraphe 30.08)

Proposition de l'Employeur

28.08 Frais de transport

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.04b) et c) et à l'alinéa 28.05c), 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. le taux par kilomètre, **jusqu'à soixante-quinze (75) kilomètres**, normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture;
 - ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b. 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.

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

[...]

- c. L'employé-e qui est tenu de se présenter au 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, **jusqu'à soixante-quinze (75) kilomètres**, 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. |
|---|

Remarques

L'employeur propose d'ajouter un plafond à l'indemnité de kilométrage payée aux employés lorsqu'ils se présentent au travail pour faire des heures supplémentaires (article 28) ou lors d'un jour férié désigné (article 30).

L'absence de disposition limitant les frais de transport dans ces cas renvoie le remboursement du voyage à la [Directive sur les voyages du Conseil National Mixte \(CNM\)](#) (Pièce 8). La Directive sur les voyages du CNM donne droit à un remboursement illimité des frais de transport. De plus, l'emplacement précis de certains lieux de travail, combiné à des heures supplémentaires fréquentes, entraîne des coûts importants à l'ASFC.

Par conséquent, la proposition de l'employeur vise à préciser ce qu'il considère comme étant des dépenses de transport raisonnables, ce qui permet également de garantir une application plus uniforme des dispositions.

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

Articles 30: Jours fériés payés

Proposition de l'Agent négociateur

- 30.01** Sous réserve du paragraphe 30.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :
- (a) le jour de l'An;
 - (b) le Vendredi saint;
 - (c) le lundi de Pâques;
 - (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
 - (e) la Journée nationale des peuples autochtones;**
 - ~~(f) (e)~~ la fête du Canada;
 - ~~(g) (f)~~ la fête du Travail;
 - ~~(h) (g)~~ Journée national de la vérité et de la réconciliation
 - ~~(i) (h)~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
 - ~~(j) (i)~~ le jour du Souvenir;
 - ~~(k) (j)~~ le jour de Noël;
 - ~~(l) (k)~~ l'après-Noël;
 - ~~(m) (l)~~ un autre jour **deux (2) autres jours** dans l'année qui, ~~de l'avis de l'employeur,~~ est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, ~~de l'avis de l'employeur,~~ **ces deux jours ne sont pas reconnus** un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième (3^e) lundi de février** et le premier (1^{er}) lundi d'août;
 - ~~(n) (m)~~ un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.
- 30.07**
- a. L'employé-e qui travaille un jour férié 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,~~ en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;
 - ou
 - b. sur demande, ~~et avec l'approbation de l'Employeur,~~ l'employé-e peut bénéficier :

- ~~i. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;~~
et
- ii. **i. d'une rémunération calculée à raison du double (2) du '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; ou l'équivalent en congé.**
et
- iii. **ii. Lorsque l'employé-e fait le choix d'utiliser les heures en congé tel que définie au sous-alinéa (ii) ici-haut, l'employeur accordera ce congé au moment à un moment opportun pour l'employé-e et l'Employeur. L'employé-e peut choisir de se faire rémunérer les heures de congés accumulées à tous moment.**
et
- ~~iii. d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.~~

[...]

30.09 Horaire des employé-e-s qui travaillent par quart un jour férié

- a. Lorsqu'il y a plus d'employé-e-s que nécessaire qui sont inscrits à l'horaire un jour férié payé, l'employeur demande s'il y a des volontaires parmi eux qui souhaiteraient avoir la journée de congé. S'il y a trop de volontaires, la journée de congé est attribuée aux employé-e-s ayant le plus d'années de service, ~~tel que définit au sous-alinéa 34.03a)(i).~~
- b. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires ou pas du tout, suite à la demande de volontaires de l'employeur, tel que mentionné à l'alinéa a) ci-dessus, la journée de congé est attribuée aux employé-e-s ayant le moins d'années de services ~~tel que définit au sous-alinéa 34.03a)(i).~~
- c. Nonobstant les alinéas a) et b), l'employeur doit s'assurer qu'il y a un nombre suffisant d'employé-e-s qualifiés inscrits à l'horaire un jour férié payé.
- d. Si l'employeur demande aux employé-e-s de travailler un jour férié après leur avoir donné congé, il doit d'abord offrir **les heures le quart** de travail aux employé-e-s qui étaient initialement inscrits à l'horaire cette journée-là avant d'obtenir congé en vertu des paragraphes b) et c) ci-dessus. Après, si nécessaire, il pourra offrir des heures supplémentaires conformément à l'article 28 : heures supplémentaires.

Proposition de l'Employeur

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

(Nouvelle clause - Renuméroter les clauses suivantes en conséquence)

30.09 Horaire des employé-e-s qui travaillent par quart un jour férié

- a. Lorsqu'il y a plus d'employé-e-s que nécessaire qui sont inscrits à l'horaire un jour férié payé, l'employeur demande s'il y a des volontaires **pour chacun des quarts de travail applicables** parmi eux qui souhaiteraient avoir **le quart de travail** la journée de congé. S'il y a trop de volontaires, **le la journée de congé** est attribuée aux employé-e-s ayant le plus d'années de service, tel que définit au sous-alinéa 34.03a)(i).
- b. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires ou pas du tout, suite à la demande de volontaires de l'employeur tel que mentionné à l'alinéa a) ci-dessus, **lae journée de congé pour chacun des quarts de travail** est attribuée aux employé-e-s ayant le moins d'années de services tel que définit au sous-alinéa 34.03a)(i).
- c. Nonobstant les alinéas a) et b), l'employeur doit s'assurer qu'il y ait un nombre suffisant d'employé-e-s qualifiés qui sont inscrits à l'horaire un jour férié payé.
- d. Si l'employeur demande aux employé-e-s de travailler un jour férié après leur avoir donné congé **pour le quart de travail**, il doit d'abord offrir le quart de travail aux employé-e-s qui étaient initialement inscrits à l'horaire cette journée-là avant d'obtenir congé en vertu des paragraphes b) et c) ci-dessus. Après, si nécessaire, il pourra offrir des heures supplémentaires conformément à l'article 28 : heures supplémentaires.

Remarques*Ajout de trois (3) nouveaux jours fériés désignés payés*

L'agent négociateur cherche à augmenter de deux (2) jours le nombre de congés prévus dans cet article pour y inclure la Journée nationale des peuples autochtones et une journée en février, généralement appelée « journée de la famille » dans certaines provinces.

L'employeur accorde déjà douze (12) jours fériés à ses employés. Cette disposition de la convention collective du groupe **FB** (Pièce 1) est semblable à toutes les autres

dispositions connexes dans les autres conventions collectives de l'APC, y compris celles qui ont été récemment conclues. Le total de douze (12) jours est concurrentiel par rapport aux conventions des provinces, des territoires, des administrations municipales et de l'industrie privée. L'employeur souhaite également souligner que la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation a été incluse dans la convention collective lors de la dernière ronde de négociations.

L'employeur est d'avis que la proposition d'augmenter le nombre de jours fériés n'est pas justifiée et serait coûteuse en termes de perte de productivité et de coûts de remplacement : près de 11,2 millions de dollars par année sur une base permanente en coûts de productivité et de remplacement, ce qui représente 1,06 % de la base salariale du groupe FB. L'estimation est ajustée pour tenir compte des revendications salariales de l'agent négociateur.

Totalité des heures travaillées lors des jours fériés désignés payés rémunérées au tarif double (paragraphe 30.07)

L'agent négociateur propose que toutes les heures effectuées lors d'un jour férié désigné payé soient rémunérées au tarif double (2), y compris les heures supplémentaires, ce qui en ferait de celui-ci un jour payé au tarif triple (valeur de la journée, plus deux (2) fois la rémunération pour les heures travaillées).

Il faut noter que l'agent négociateur a fait une proposition similaire concernant le paragraphe 28.05 (rémunération des heures supplémentaires un jour de travail).

L'employeur soutient que consentir à un tel changement (que toutes les heures supplémentaires soient payées au tarif double) aurait une incidence financière considérable – plus de 10,0 millions de dollars par année sur une base permanente, ajustés en fonction de la croissance des salaires, ce qui équivaut à 0,95 % de la base salariale du groupe FB – 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 importante à l'échelle de l'APC et des organismes distincts.

De plus, un tel changement aurait des répercussions sur la gestion des RH et l'administration de la paye (y compris les formulaires et les systèmes de RH et de paye), car il faudrait modifier la programmation du régime d'heures supplémentaires actuel. 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.

Congé payé selon la préférence de l'employé

L'agent négociateur propose que l'employé puisse décider unilatéralement si un jour férié désigné payé devrait être rémunéré 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.

Horaire des employés qui travaillent par quart un jour férié aux termes du paragraphe 30.09

L'agent négociateur propose de supprimer la référence aux sous-alinéas 34.03a)i) aux sous-alinéas 30.09a) et 30.09b). La définition de service figure actuellement au sous-alinéa 34.03a)i) et est définie comme suit : « *toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.* » Par conséquent, elle ne s'applique qu'aux fins du paragraphe 34.02 (Acquisition des crédits de congé annuel) et pour déterminer le droit d'un employé d'acquérir des crédits de congé annuel.

Le libellé du sous-alinéa 34.03a)i) est également utilisé pour rompre l'égalité, de façon juste et équitable, lorsque les employés demandent les mêmes lignes ou des lignes semblables dans un horaire de travail par poste en vertu du paragraphe 25.17 et en vertu des articles 3.3 et 3.5 de l'appendice B; se porter volontaire à travailler un jour férié en vertu du paragraphe 30.09; ou, présenter des demandes de congé annuel en vertu du paragraphe 34.05. Il est déjà précisé clairement dans l'ensemble de la convention collective que le sous-alinéa 34.03a)i) doit être appliqué de cette façon.

Par conséquent, l'employeur soutient qu'il est nécessaire de conserver la référence à ce sous-alinéa afin d'assurer la clarté dans l'application des années de service pour déterminer quels employés se verront accorder le jour de congé conformément aux sous-alinéas 30.09a) et 30.09b).

Remplacement de « jour » par « quart » au paragraphe 30.09

L'employeur propose également au paragraphe 30.09 de clarifier que le paragraphe s'applique aux quarts de travail et non à la journée entière du jour férié désigné payé.

Il est courant que certains jours fériés désignés payés entraînent une diminution du passage des frontières ou du volume dans les aéroports, par exemple. Par conséquent, il est courant que les exigences opérationnelles de ce jour férié désigné payé nécessitent moins de ressources que celles normalement prévues pour travailler un quart le jour où tombe le jour férié désigné payé. Dans ces cas-là, le paragraphe 30.09 permet à la direction de sonder les employés inscrits à l'horaire pour déterminer s'il y a des volontaires qui souhaiteraient être en congé. S'il y a plus de volontaires ou pas suffisamment de volontaires par rapport aux exigences opérationnelles, les années de service seront utilisées à titre de facteur déterminant pour choisir les employés qui seront en congé, conformément au sous-alinéa 34.03a)i) de la convention collective. Plus précisément, les employés ayant le plus d'années de service se verront accorder le congé payé.

Comme les besoins en personnel sont déterminés par les tendances de circulation passées et prévues tout au long de la journée, le nombre de ressources requises pour chaque quart de travail variera proportionnellement. Cependant, le libellé actuel exige que la direction détermine ses exigences opérationnelles pour le « jour férié », ce qui fait que l'employeur est incapable de tenir compte des besoins prévus pour un quart de travail donné au moment de déterminer le nombre d'employés qui devraient bénéficier de congés payés. Étant donné que les années de service sont utilisées pour déterminer les employés qui devraient être en congé, cela peut faire en sorte que plus d'employés soient en congé que nécessaire pour un quart de travail précis et moins pour d'autres. Cela peut entraîner un effet en cascade nécessitant des changements de quart et des perturbations dans les horaires des employés.

Les modifications proposées par l'employeur permettraient de s'assurer qu'il y a suffisamment d'employés en poste en tout temps pour répondre aux exigences opérationnelles sans perturbation majeure. En plus de rendre le processus plus efficace, ce libellé refléterait également la pratique ministérielle qui existait avant que ce processus ne soit codifié dans la convention collective il y a deux rondes.

Clarification de la valeur d'un jour férié payé au nouveau paragraphe 30.02

L'employeur propose un libellé pour préciser que la valeur d'un jour férié payé (JFP) est de sept virgule cinq (7,5) heures, que ce jour soit travaillé ou non.

La proposition de l'employeur vise à être conforme à la valeur d'une journée prévue à l'article 30 (jours fériés payés), à l'article 32 (temps de déplacement), à l'article 33 (congés, généralités), à l'article 43 (congé payé pour obligations familiales) et au paragraphe 52.02 (congé personnel). Cela cadrerait également avec le sous-alinéa 25.28e)i) qui s'applique aux employés qui ont un horaire de travail variable qui comprend des ententes sur les aménagements d'horaires de postes variables (AHPV).

Cela permettrait d'éviter toute confusion quant au droit à une rémunération pendant un JFP. On pourrait alors préciser le nombre d'heures que vaut le JFP lorsque l'employé travaille normalement plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour. Cela permettrait également de préciser le droit à la rémunération lorsque l'employé est censé travailler pendant un JFP et qu'il prend congé ce JFP. La proposition de l'employeur n'est qu'une clarification et n'a aucune incidence sur les droits.

L'employeur demande à la Commission de ne pas inclure les propositions de l'agent négociateur relatives à l'article 30 dans son rapport et demande à la Commission d'inclure les propositions de l'employeur concernant l'ajout d'un nouveau paragraphe 30.02 et les modifications au paragraphe 30.09 dans son rapport.

Article 32: temps de déplacement

Proposition de l'Agent négociateur

32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- (a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40)~~ **vingt (20)** nuits dans une année financière a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de ~~quatre-vingts (80)~~ **cent (100)** nuits additionnelles.
- (b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~cinq (5)~~ **six (6)** jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- (c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.06c) et d).
- (d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

32.xx Un employé-e qui ne peut :

- i. **quitter son lieu de travail pour des circonstances qui échappent à sa volonté;**
- ii. **retourner à son domicile pendant un déplacement lié au travail**

est rémunéré pour tout le temps passé à son lieu de travail dans le cas de i), et et pour la totalité du temps de déplacement pour le retour à son domicile dans le cas de ii).

Remarques

La proposition de l'agent négociateur de supprimer le libellé relatif à la valeur d'une journée de travail (sept virgule cinq (7,5) heures) au paragraphe 32.08 est un thème récurrent dans les propositions de l'agent.

Par souci de commodité, l'employeur fournit une réponse globale à ces propositions dans la section « Articles varia : un jour est un jour » du présent mémoire, aux pages 231-235.

L'agent négociateur propose d'élargir considérablement les dispositions relatives au congé pour l'employé en déplacement (paragraphe 32.08). Sa proposition n'est pas conforme à l'intention de cette disposition, qui consiste à reconnaître et à indemniser les employés qui étaient loin de leur résidence pour ce qui est considéré comme un nombre excessif de nuits.

La disposition relative au congé pour l'employé en déplacement n'a jamais été conçue comme une incitation à accorder des voyages de courte durée ou peu fréquents. L'effet d'entraînement d'une telle proposition sur d'autres groupes de l'APC serait considérable, compte tenu du nombre global de déplacements dans l'APC par les employés de tous les groupes.

Les données de ce groupe indiquent clairement que celui-ci n'atteint pas le maximum prévu par le libellé en place; par conséquent, il n'y a aucune raison ou nécessité démontrée d'augmenter le nombre actuel de jours de congé pour l'employé en déplacement.

L'approche de l'employeur pour les dix-sept (17) agents négociateurs, qui représentent vingt-huit (28) unités de négociation couvrant deux cent trente-quatre mille (234 000) employés syndiqués, consiste à appliquer, au mieux de ses capacités, une approche et un niveau de droit communs en ce qui concerne le congé pour l'employé en déplacement.

La Commission devrait noter que le niveau d'avantage actuellement offert aux employés de cette unité de négociation est le même que la majorité des conventions collectives auxquelles l'employeur est partie. Les groupes [Services techniques \(TC\)](#), [Sciences appliquées et examen des brevets \(SP\)](#), [Architecture, génie et arpentage \(NR\)](#) et [Électronique \(EL\)](#) prévoient actuellement une quantité plus élevée, mais ces groupes ont clairement démontré qu'ils avaient besoin de cette augmentation; ils effectuent des déplacements importants et de longue durée dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités. Le groupe FB ne peut prétendre aux mêmes comparaisons que d'autres groupes comparables, tels que [Services des programmes et de l'administration \(PA\)](#), [Services de l'exploitation \(SV\)](#), [Radiotélégraphie \(RO\)](#), et [Contrôle de la circulation arienne \(AI\)](#), qui ont également droit à 7,5 heures lorsqu'ils sont à l'extérieur pendant quarante (40) nuits.

La proposition de l'agent négociateur au paragraphe 32.xx concernant un nouveau libellé lié à la rémunération de toutes les heures passées sur le lieu de travail de l'employeur en raison de circonstances indépendantes de sa volonté est sans précédent. En outre, des dispositions ont déjà été mises en place pour aborder de telles situations, comme les heures supplémentaires et les congés.

L'employeur demande à la Commission de ne pas inclure dans son rapport la proposition de l'agent négociateur figurant au paragraphe 32.08 ainsi que le nouveau paragraphe 32.xx.

Article 33: congés – généralités

Proposition de l'Agent négociateur	
33.01	<p>(a) Dès qu'un employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.</p> <p>(b) Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.</p> <p>(ae) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.</p> <p>(bd) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.</p>
33.02	<p>Sauf disposition contraire dans la présente convention :</p> <p>(a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, un congé pour service militaire ou un congé pour s'occuper de la famille, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;</p> <p>(b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.</p>
33.xx	<p>Un employé peut, à sa discrétion, transférer à un-e autre employé-e toute portion de ses crédits de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, selon le nombre et le moment de son choix.</p>
Proposition de l'Employeur	
33.03	<p>L'employé-e a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.</p>
33.09	<p>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'un exercice financier, 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 édictés par l'employeur applicable aux</p>

organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Contre-proposition de l'Agent négociateur

33.03 Tous les employés auront un accès continu au solde de leurs crédits de congé.

Remarques

Suppression du libellé au paragraphe 33.01

L'agent négociateur propose de supprimer le libellé relatif à la valeur d'une journée de travail (sept virgule cinq (7,5) heures) en vertu du paragraphe 33.01. Il s'agit d'un thème récurrent dans les propositions de l'agent négociateur. Par souci de commodité, l'employeur fournit une réponse globale à ces propositions dans la section « Articles varia : un jour est un jour » du présent mémoire, aux pages 231-235.

Ajout d'un congé militaire ou d'un congé pour s'occuper de la famille au paragraphe 33.02

La proposition de l'agent négociateur au paragraphe 33.02 n'est pas nécessaire. Les éléments relatifs au congé militaire sont déjà visés par la loi, et l'employeur a pour politique de reconnaître le service militaire actif aux fins de l'emploi continu et du service. À compter du 1^{er} avril 2012, tout service rendu dans les Forces canadiennes pendant une période ininterrompue de six (6) mois ou plus, soit comme membre de la Force régulière ou de la Force de réserve de classe B ou C, doit être inclus dans le calcul des crédits de congé annuel. Cette disposition a été incluse dans la convention collective du groupe FB (Pièce 1), au sous-alinéa 34.03a)ii), il y a trois (3) rondes de négociations.

Les dispositions actuelles du paragraphe 33.02 se limitent aux périodes de congé non payé de plus de trois (3) mois pour des raisons de maladie, et ce, afin de s'assurer que les employés qui ne sont pas en mesure de travailler pour des raisons indépendantes de leur volonté ne sont pas pénalisés. La décision de prendre un congé non payé pour s'occuper de sa famille étant généralement un choix personnel, l'application de l'alinéa 33.02a) ne devrait pas être étendue à ce type de congé. L'inclusion du congé militaire et du congé pour prendre soin d'un membre de la famille aux fins de ce paragraphe constituerait un précédent dans les conventions collectives de l'APC. L'employeur s'oppose à cette proposition et fait valoir qu'il devrait y avoir des restrictions sur toute augmentation supplémentaire des coûts.

Paragraphe 33.03

Considérant que l'accès à la technologie et au système de congés est largement disponible, la proposition de l'employeur vise à supprimer le paragraphe exigeant d'informer les employés du solde de leurs crédits de congés annuels et de congés de maladie une fois par année financière.

À l'instar des responsabilités de l'employé en matière de vérification, de saisie et de demande de congés dans le système de gestion des ressources humaines en libre-service, le fait de disposer d'un accès mis à jour en temps réel à ses soldes de congés dans le système supprime la nécessité de cette exigence.

Par le biais de sa contre-offre, l'agent négociateur propose de remplacer ce paragraphe afin de donner un accès continu au solde de crédits de congés annuels des employés, tout en reconnaissant que, puisque les employés y ont accès dans le cadre du système actuel, il n'est pas nécessaire d'en fournir un exemplaire une fois par an. Ce libellé serait sans précédent dans les conventions collectives de l'APC, car il élargirait la portée du paragraphe et est ambigu, ce qui pourrait conduire à des interprétations divergentes.

Nouveau paragraphe 33.xx

L'agent négociateur cherche à incorporer un nouveau paragraphe qui donnerait aux employés le pouvoir discrétionnaire de transférer une partie de leurs congés de maladie, de leurs congés annuels ou de leurs heures compensatoires à des collègues. Bien que l'intention derrière cette proposition soit de favoriser un système de soutien mutuel au sein du lieu de travail, l'établissement de ce type de système serait préjudiciable à l'employeur et l'emporterait sur les avantages perçus. L'employeur ne peut pas appuyer la considération pour un certain nombre de raisons, notamment le fardeau administratif supplémentaire que cela ajouterait à l'employeur pour faire le suivi des congés, garantir l'équité de traitement, la légitimité, etc.

L'inclusion de ce paragraphe entraînerait des défis pour l'employeur au chapitre de la planification des effectifs, et aurait de possibles répercussions sur la productivité et la continuité opérationnelle. Cela pourrait également entraîner une augmentation des coûts pour l'employeur de plusieurs façons. Par exemple, si de nombreux employés choisissent de transférer leurs congés, l'augmentation des congés de certains employés pourrait compromettre la capacité de l'employeur à répondre à ses besoins opérationnels et pourrait entraîner des coûts supplémentaires pour l'employeur qui devra remplacer les employés en congé et combler les écarts dans la charge de travail.

De plus, le transfert des congés aurait une incidence directe sur les dispositions relatives à l'encaissement des congés dans les conventions collectives, lesquelles visent à limiter la responsabilité imposée par les congés excédentaires à l'employeur. Cette disposition pourrait être utilisée pour contourner les dispositions relatives à l'encaissement et réintroduire une responsabilité incontrôlable pour l'employeur. Les gestionnaires perdraient leur capacité à établir un budget en conséquence et à prévoir ces types de paiements, ce qui entraîne des déficits ingérables.

Enfin, l'employeur estime qu'accepter un tel changement irait au-delà des dispositions contenues dans les autres conventions collectives de l'APC, sans justification suffisante. Cela créerait un précédent et exercerait une pression horizontale à l'échelle de l'APC et des organismes distincts.

Paragraphe 33.09

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 pour obligations familiales et un congé annuel.

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 17) et *Delios c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 133 (Pièce 18), 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 *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Un libellé semblable a été inclus dans toutes les autres conventions collectives de l'AFPC (y compris celles des groupes [Enseignement et bibliothéconomie \(EB\)](#), [Services des programmes et de l'administration \(PA\)](#), [Services de l'exploitation \(SV\)](#), [Services techniques \(TC\)](#)) et dans les conventions collectives conclues avec d'autres agents négociateurs au cours de cette ronde de négociation. L'agent négociateur a indiqué

qu'il ne considère pas que la proposition de l'employeur constitue un obstacle à la conclusion d'une entente. Par conséquent, l'employeur demande à la Commission d'inclure uniquement ses propositions dans son rapport.

Article 34: congé annuel payé

Proposition de l'Agent négociateur

Modifier comme suit :

- 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 :
- (a) ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures~~ **1 jours et (1/4)** jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
 - (b) ~~douze virgule cinq (12,5) heures~~ **1 jours et (2/3)** à partir du mois où survient son huitième (8^e) **cinquième (5^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) ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;~~
 - (c) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures~~ **2 jours et (11/12)** à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18^e)~~ **dixième (10^e)** anniversaire de service;
 - (f) ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
 - (d) ~~dix-huit virgule soixante quinze (18,75) heures~~ **2 jours et (1/2)** à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) **vingt-troisième (23^e)** anniversaire de service.
 - (e) **2 jours et (2/3) à partir du mois où survient le trentième (30^e) anniversaire de service;**
 - (f) **2 jours et (11/12) à partir du mois où survient son trente cinquième (35^e) anniversaire de service.**

Proposition de l'Employeur

34.03

- a.
 - i. Aux fins du paragraphe 34.02 **et 34.18** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.
 - ii. Aux fins de l'alinéa 34.03(a)(i) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de

la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

34.18

- a. L'employé-e a droit une (1) seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03. **Pour plus de certitude, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 34.18(a) qu'une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.**

Remarques

Accumulation des crédits de congé annuel

L'agent négociateur propose de remplacer les mentions « heures » par « jour ». Il s'agit-là d'un thème récurrent dans les propositions de l'agent négociateur. Par souci de commodité, l'employeur fournit une réponse globale à ces propositions dans la section « Articles varia : un jour est un jour » du présent mémoire, aux pages 231-235.

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

L'approche de l'employeur pour les 18 agents négociateurs, qui représentent tous les employés et vingt-huit (28) unités de négociation couvrant plus de cent quatre-vingt-sept mille (187 000) employés non représentés et exclus, consiste à appliquer, au mieux de ses capacités, une approche et un niveau de droit communs en ce qui concerne le congé annuel.

Quelques groupes professionnels s'écartent de cette norme. Ces groupes sont Médecine (MD) sous le groupe [Services de santé \(SH\)](#), [Praticien du droit \(LP\)](#), [Enseignement universitaire \(UT\)](#), [Contrôle de la circulation arienne \(AI\)](#), [Fonction de contrôleurs \(CT\)](#), et Recherche scientifique (SE) sous le groupe [Recherche \(RE\)](#). Ces groupes bénéficient d'un niveau plus élevé de congés annuels à l'entrée sur le marché du travail, en fonction de la relativité des avantages semblables des comparateurs directs dans le secteur privé.

La proposition de l'agent négociateur est prohibitive en termes de coûts, car elle représente plus de 11,3 millions de dollars par an, soit 1,07 % de la base salariale du

groupe de négociation FB. Elle pourrait aussi engendrer le besoin de ressources humaines supplémentaires et d'heures supplémentaires. Il s'agit de coûts supplémentaires que l'ASFC n'est pas en mesure d'absorber.

Il faudrait également que la Commission note que l'agent négociateur n'a pas démontré la nécessité d'augmenter les droits aux congés annuels, qui sont actuellement comparables à ceux qui figurent dans la vaste majorité des conventions collectives dans l'APC.

L'employeur n'appuie pas cette proposition. Dans le cadre du régime de rémunération globale, les droits aux congés annuels sont clairement comparables à ce que l'on trouve en moyenne dans l'APC.

Droit au congé annuel unique

La proposition de l'employeur au paragraphe 34.03 vise à clarifier que tout service au sein de la fonction publique sera pris en compte pour les congés annuels, en tenant également compte de l'attribution du droit à un congé annuel unique après le deuxième (2^e) anniversaire de service de l'employé.

À son tour, la proposition au paragraphe 34.18 vise à clarifier que les employés qui changent d'unités de négociation ne reçoivent pas une deuxième fois le droit unique à un crédit de congé annuel payé. Le droit unique est destiné à être un événement unique dans la carrière d'un employé dans la fonction publique plutôt qu'un avantage défini par la convention collective.

Le libellé proposé vise à aborder la décision Haddad c. Agence du revenu du Canada, [2021 CRTESPF 25](#), (Pièce 19), selon laquelle l'employé avait droit une seule fois au congé annuel payé en vertu de sa convention collective, après avoir accepté un poste dans une autre unité de négociation, même s'il avait déjà obtenu (et pris) le même congé en vertu de sa convention collective précédente.

Le libellé actuel néglige la fluidité du milieu de travail dans lequel un employé peut passer d'un poste à l'autre et, en conséquence, changer d'agent négociateur et de convention collective en vigueur. Cette précision permet de veiller à ce que tout service au sein de la fonction publique soit pris en compte lors de la détermination du deuxième anniversaire de service, et par conséquent, de l'octroi du droit au congé annuel payé unique.

Enfin, l'employeur cherche à modifier le libellé pour éviter de futures interprétations qui pourraient contredire la pratique actuelle, et pour garantir l'application uniforme dans l'ensemble de l'APC et de la fonction publique fédérale. La clarification permet de

supprimer l'ambiguïté en confirmant que l'attribution du droit au congé annuel unique s'applique à l'échelle de la fonction publique à titre de pratique de longue date, ainsi que l'intention de la disposition négociée par les parties.

Les conventions collectives de l'APC signées au cours de cette ronde incluent les modifications telles que proposées par l'employeur.

Pour ces raisons, l'employeur demande à la Commission d'inclure uniquement sa proposition dans son rapport.

Article 36: rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

Proposition de l'Agent négociateur

Remplacer le titre par : « Rendez-vous médicaux pour les employées enceintes et les personnes atteintes d'une maladie chronique »

36.01 ~~Une période raisonnable nécessaire de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures ou~~ Jusqu'à **une demi-journée** de congé payé sera accordée aux employés-e-s pour leur permettre d'aller à des rendez-vous **médicaux liés à la grossesse ou à un problème de santé chronique, ou pour accompagner un ou une partenaire à de tels rendez-vous.**

~~**36.02** Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.~~

Remarques

Cette proposition entraînerait l'élargissement de l'application du paragraphe 36.01, qui offre aux employées enceintes :

36.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

Conformément à la proposition de l'agent négociateur, le congé serait élargi aux personnes atteintes d'une maladie chronique et à toute personne souhaitant accompagner un partenaire qu'il s'agisse d'un rendez-vous de suivi de grossesses ou non. La convention collective du groupe **FB** (Pièce 1), comme les autres conventions de l'APC, comprend déjà des dispositions relatives aux congés de maladie payés généreux qui stipulent que « [l']employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure [...] ».

Les dispositions actuelles de l'article 36 prévoient des congés supplémentaires payés pour les femmes enceintes qui assistent à des rendez-vous médicaux de routine.

Le libellé sur la durée du congé au paragraphe 36.01 et sur le traitement des cas où une série de rendez-vous en continu sont requis pour le traitement d'une condition

particulière assure la symétrie entre le traitement des employées enceintes et le traitement offert à tous les employés de l'APC, conformément à la section 2.2.3 de l'appendice A : Congés payés et temps libre payé de la [Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales](#) de l'employeur (Pièce 20) qui précise ceci :

2.2.3 Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

En règle générale dans l'administration publique centrale, l'employeur permet à la personne de s'absenter pendant au plus une demi-journée pour aller chez le médecin ou le dentiste, sans imputer cette absence aux crédits de congés de la personne dans le cas d'un rendez-vous périodique ou un bilan de santé. Lorsque la personne doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement médical ou dentaire à l'égard d'une condition particulière, les personnes ayant le pouvoir délégué doivent veiller à ce que ses absences soient imputées aux crédits de congés de maladie.

L'expression « au plus une demi-journée » est interprétée conformément à un jour de travail normal dans la convention collective. Le jour de travail normal est composé de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives conformément à l'alinéa 25.06b) de la convention collective. Par conséquent, les employés se voient accordés jusqu'à trois virgule sept cinq (3,75) heures de temps libre payé pour des rendez-vous comme il est défini à la section 2.2.3 de la *Directive*, ou pour assister à des rendez-vous médicaux de routine liés à la grossesse conformément à l'article 36 de la convention collective. La suppression de l'expression « trois virgule sept cinq (3,75) heures » au paragraphe 36.01 cadre avec les propositions de l'agent négociateur concernant « un jour est un jour » à laquelle l'employeur fournit une réponse globale dans la section « Articles varia : un jour est un jour » du présent mémoire, aux pages 231-235.

L'employeur demande que la Commission n'inclue pas les propositions de l'agent négociateur relatives à l'article 36 dans son rapport.

Article 37: congé pour accident de travail

Proposition de l'Agent négociateur

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

(a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;

ou

(b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

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

Remarques

L'agent négociateur propose de retirer le pouvoir discrétionnaire de l'employeur de déterminer la période pour laquelle un congé payé pour cause d'accident de travail est accordé.

L'employeur dispose d'une structure interne en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE – programmes du travail) qui permet à tous les employés de l'APC d'avoir accès à une protection, par l'entremise des commissions provinciales d'indemnisation des accidents du travail (CAT), lorsqu'ils sont blessés dans le cadre de leur emploi ou qu'ils deviennent invalides en raison d'une maladie industrielle en raison de la nature de leur emploi.

Selon la proposition de l'agent négociateur, l'employé demeurerait en congé payé, payé par l'employeur, jusqu'à ce qu'une CAT détermine qu'il ou elle peut retourner au travail. Cette période pourrait durer plus de cent trente (130) jours, ce qui correspond à la norme que l'employeur applique selon ses propres lignes directrices concernant la

gestion du système de [congé pour accident du travail](#) (Pièce 21). Cela signifierait également que les autres avantages de l'employé continueraient de s'accumuler pendant cette période, comme les congés annuels et les congés de maladie.

L'employeur a élaboré des lignes directrices concernant la gestion du système de congé pour accident du travail en consultation avec plusieurs ministères afin de compléter le cadre établi par la [Loi sur l'indemnisation des agents de l'État](#) (LIAE), y compris Travail Canada, qui administre la LIAE.

Les lignes directrices indiquent clairement ce qui suit :

Si la durée totale du congé pour accident du travail accordé atteint 130 jours ouvrables, le ministère devrait examiner le cas de nouveau et décider s'il serait justifié ou non de prolonger le congé pour accident du travail au-delà de cette période.

Si le ministère décide de mettre fin au congé pour accident du travail d'un employé invalide, il doit informer immédiatement le bureau régional approprié de Travail Canada de la date à laquelle le congé pour accident du travail prendra fin. Sur réception du renseignement, Travail Canada prendra les dispositions nécessaires pour que l'employé reçoive des indemnités prévues par la loi provinciale des accidents du travail à partir de la date à laquelle le congé pour accident du travail prend fin jusqu'au règlement du sinistre. (L'indemnité provinciale pour perte de salaire à l'égard des employés victimes d'incapacité totale égale généralement 75 % de la rémunération, en fonction d'un plafond de revenu annuel. On peut obtenir des renseignements précis sur les indemnités provinciales du bureau régional approprié de Travail Canada.)

Si l'employeur avait l'intention de modifier la gestion du système de congé pour accident du travail, il le ferait par l'intermédiaire d'un processus consultatif où les lignes directrices pourraient être modifiées et s'appliquer à tous les employés de l'APC.

De plus, en exigeant que le congé se poursuive aussi longtemps que la CAT atteste que l'employé est incapable de travailler, cette proposition affecterait indûment l'autorité de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé pour des raisons autres que l'inconduite, conformément à l'alinéa 12(1)e) de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) (Pièce 4), en l'absence de perspective de retour au travail dans un avenir prévisible.

Par conséquent, l'employeur est d'avis que la pratique actuelle et le cadre existant sont suffisants. Les employés reçoivent un avantage qui dépasse celui offert par d'autres employeurs des secteurs public et privé, comme le gouvernement provincial de l'Ontario et ceux assujettis au *Code canadien du travail*.

Le libellé actuel est identique à celui qui figure dans toutes les conventions collectives de l'APC et il est conforme aux lignes directrices de l'employeur.

De plus, l'employeur fait respectueusement valoir que la Commission n'a pas la juridiction pour traiter la proposition de l'agent négociateur en vertu des sous-alinéas 177(1)a) et 177(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (Pièce 2):

Réserves

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

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

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

Article 39: réaffectation ou congé liés à la maternité**Proposition de l'Agent négociateur**

- 39.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 39.02** La demande dont il est question au paragraphe 39.01 **est acceptée immédiatement et** doit être accompagnée d'un certificat médical, ou celui-ci doit être soumis aussitôt que possible, lequel fait état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. ~~Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.~~
- 39.03** L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 39.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
- a. modifie ses tâches, ou la réaffecte;
 - ou
 - b. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 39.04** L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 39.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non~~ payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

39.07 À la demande d'une employée qui allaite ou qui tire son lait, elle devra bénéficier d'un congé raisonnable payé pour allaiter ou tirer son lait pendant les heures de travail. De plus, l'employeur doit fournir un espace privé raisonnable pour le faire. Pour plus de clarté, cet espace ne doit pas être une salle de bain publique ou privée.

Remarques

Avec sa proposition au paragraphe 39.02, l'agent négociateur propose de retirer le pouvoir discrétionnaire de l'employeur et d'élargir son obligation en rendant obligatoire l'octroi immédiat d'une modification des fonctions de travail ou d'une réaffectation sur demande. L'employeur estime que le changement proposé est redondant, car le paragraphe 39.03 prévoit déjà la réaffectation immédiate à d'autres tâches si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige pendant que l'employeur examine la demande.

Le paragraphe 39.03 se lit comme suit :

39.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 39.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :

- a. modifie ses tâches, ou la réaffecte;
ou
- b. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

Avec cette proposition, l'agent négociateur propose de supprimer le droit de l'employeur d'obtenir une opinion médicale indépendante. L'employeur ne prend pas à la légère la décision de demander une opinion médicale indépendante. Ces demandes visent à s'assurer que l'employeur dispose des renseignements nécessaires pour modifier les fonctions de l'employé ou réaffecter l'employé dans les cas où les renseignements fournis par l'employé ne sont pas suffisants pour assurer un accommodement adéquat.

Quant à la proposition de paragraphe 39.05, dans les cas où le certificat médical impose des restrictions, l'employeur est tenu de tenter de réaffecter l'employé ou de modifier les fonctions. Si l'employeur ne peut réaffecter l'employé ou modifier ses fonctions, il accorde un congé non payé.

Pendant ce temps, l'employé a accès à d'autres types de congés en vertu de la convention collective ou du supplément de l'assurance-emploi, et/ou à d'autres prestations pour compenser le congé non payé, de manière raisonnable et conforme au traitement d'autres types de congés et aux principes régissant l'application de la convention collective.

L'employeur recommande que la Commission n'inclue pas ces demandes de l'agent négociateur dans son rapport.

Nouveau paragraphe – Congé payé pour allaitement

L'ajout d'un nouveau paragraphe 39.07 élargirait la portée de la disposition et accorderait des droits au-delà de ceux prévus dans toutes les autres conventions collectives de l'administration publique centrale. Lorsqu'elles sont incluses dans les conventions collectives de l'APC, les pauses ne sont pas payées et sont soumises aux exigences opérationnelles, ce qui est conforme aux droits dont bénéficient les employés dont les conditions d'emploi sont définies par le [Code canadien du travail](#).

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

L'employeur recommande que la Commission n'inclue pas ces demandes de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 41: congé non payé pour s'occuper de la famille

Mouvement de l' Employeur

41.01

- a. Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

**

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

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.

41.02

Sous réserve des nécessités du service, L'employé-e bénéficie-peut bénéficier 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 six (6) douze (12) 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.~~
- d. l'employé-e qui entend prendre un congé pour une période d'un (1) an ou moins doit présenter sa demande de congé au plus tard le 15 avril pour un congé en période estivale et le 15 septembre pour un congé en période hivernale.**

Remarques

La proposition de l'employeur au paragraphe 41.02 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. La modification du libellé de cet article est une priorité pour l'employeur.

Des propositions semblables ont été présentées au cours des deux rondes de négociations précédentes et aucun progrès n'a été fait. Le besoin de prévisibilité devient de plus en plus important à la lumière des exigences opérationnelles de l'ASFC.

L'employeur s'est engagé à aider les employés à établir une conciliation travail-vie personnelle grâce aux divers types de congés disponibles en vertu de la convention collective et d'autres moyens. Cela dit, l'ASFC est une organisation hautement opérationnelle et l'absence d'une référence aux exigences opérationnelles dans le libellé actuel fait en sorte qu'il est difficile pour l'employeur de maintenir des niveaux de service adéquats, surtout durant les périodes où beaucoup d'employés prennent congé.

Les demandes pour ce type de congé coïncident généralement avec les périodes de pointe des voyageurs (par exemple, de mai à septembre et décembre et janvier) et avec les demandes multiples des employés pour d'autres types de congés (par exemple, les congés annuels, les congés avec étalement du revenu, etc.). Équilibrer les intérêts des employés avec les horaires de travail et les besoins opérationnels en général constitue de plus en plus un défi important, surtout que la demande de congés pour prendre soin de la famille pendant les périodes de pointe des voyageurs continue d'augmenter d'une année à l'autre.

Les gestionnaires doivent être en mesure de tenir compte de leurs besoins opérationnels et d'y satisfaire lorsqu'ils accordent un congé à un employé pour une période prolongée. La proposition de l'employeur contribuera à satisfaire à ce besoin organisationnel. Cela permettra d'équilibrer le bien-être des employés et de veiller à ce que la population du Canada soit bien et efficacement servie.

La modification proposée à la durée minimale du congé à l'alinéa 41.02b) appuie également cet objectif. Par l'intermédiaire du présent mémoire, l'employeur modifie sa proposition initiale d'une période de congé d'une durée minimale de douze (12) semaines à une période de congé d'une durée minimale de six (6) semaines en vertu de l'alinéa 41.02b).

L'inclusion d'un nouvel alinéa 41.02d) aurait également une incidence positive sur la prévisibilité dans la gestion des congés et de l'effectif.

Ce nouvel alinéa reproduit le libellé qui se trouve à l'alinéa 34.05b) de l'article 34 : congé annuel payé. Selon cet alinéa, les employés sont tenus de « présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales ».

L'employeur profite de l'occasion offerte par ce mémoire pour souligner que la convention collective du groupe [Soutien responsable de l'application de la loi et du](#)

soutien aux opérations policières (LES-PO), lequel comprend les Opérations des télécommunications des Stations de transmissions opérationnelles 911 et le Monitoring et analyse des interceptions de la Gendarmerie royale du Canada, également un groupe hautement opérationnel, comprend un libellé semblable.

Plus précisément, l'article 38 : congé non payé pour s'occuper de la famille de la convention collective du groupe LES-PO se lit comme suit :

Article 38 : congé non payé pour s'occuper de la famille

38.01 Les deux (2) parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

38.02 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 : interprétations et définitions en plus de ce qui suit :

- a. 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.

38.03 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a. l'employé 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 six (6) semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d. l'employé qui entend prendre un congé accordé pour une durée d'un (1) an ou moins durant la période des congés d'été soumettra sa demande de congé au plus tard le 15 avril et au plus tard le 15 septembre pour la période des congés d'hiver.

38.04 L'employé qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'employeur.

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

Article 42: congé payé pour proche aidant

Proposition de l'Agent négociateur

- 42.01 Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve qu'il ou elle a demandé ou reçoit des prestations de compassion, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi (AE) se voit accorder un congé non payé pendant qu'il ou elle touche ou attend ces prestations.
- 42.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe 42.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- 42.03 Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- ~~42.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 42.01 ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~
- 42.04 L'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.**
- 42.05 Pour chaque semaine où l'employé-e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes, il ou elle reçoit la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations d'assurance-emploi (AE) applicables.**
- 42.056 Le congé accordé en vertu du présent alinéa 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
--

Remarques

L'agent négociateur cherche à introduire un supplément et une indemnité complémentaire pour le congé pour proche aidant, ce qui en ferait essentiellement un congé payé.

L'employeur fait remarquer que ces dispositions ont été améliorées au cours de la dernière ronde de négociation et qu'aucune des ententes signées au cours de la présente ronde, y compris avec les quatre autres groupes de l'Alliance ([Enseignement et bibliothéconomie \(EB\)](#), [Services des programmes et de l'administration \(PA\)](#), [Services de l'exploitation \(SV\)](#), [Services techniques \(TC\)](#)) ne contient un tel libellé.

L'employeur souhaite appliquer une approche uniforme pour toutes les unités de négociation et fournir le même niveau de droits à chacune d'elles. L'employeur estime que l'agent négociateur n'a pas fourni de justification suffisante pour cette demande.

Le coût total de cette proposition est estimé à 7,1 millions de dollars, ce qui correspond à environ 0,67 % de la base salariale du groupe FB. Le coût additionnel de ce régime supplémentaire dépasse donc de beaucoup les paramètres du budget de l'ASFC; si ce coût était approuvé, la capacité économique de l'employeur de répondre à d'autres demandes de l'agent négociateur serait grandement limitée.

L'employeur fait également remarquer respectueusement que la capacité économique limitée de l'employeur devrait être prise en compte au moment de décider de recommander des éléments qui augmenteraient le régime de rémunération globale de ses employés.

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

Article 43: congé payé pour obligations familiales

Proposition de l'Agent négociateur

Aux fins de l'application du présent article, le terme « famille » renvoie à la définition de l'article 2.

43.01 ~~Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux enfants ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, l'enfant en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé-e, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e, 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.~~

43.02 43.01

Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5) heures~~ **dix (10) jours** au cours d'une année financière. **Ces congés peuvent être fractionnés en journées ou en heures.**

43.032

Sous réserve du paragraphe 43.021, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille ~~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 imprévue de l'école ou de la garderie;
- (g) ~~sept virgule cinq (7,5) heures sur les trente-sept virgule cinq (37,5) heures prévues au paragraphe 43.02 ci-haut 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 autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible.
- (h) **pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

43.04 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 43.03b) 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. **Les employé-e-s ne sont pas tenus de fournir un certificat médical pour un membre de la famille**

Remarques

L'agent négociateur propose de modifier l'article 43 comme suit :

Déplacer la définition de la famille

L'agent négociateur propose de retirer la définition du terme « famille » de l'article 43 et de la remplacer par un renvoi à la définition fournie à l'article 2 : interprétation et définitions. L'agent négociateur souhaite également élargir la définition de « famille » fournie à l'article 2. Ces propositions, une fois combinées, élargiraient de beaucoup l'admissibilité au congé payé pour obligations familiales, comparativement à ce qui est prévu actuellement dans toutes les conventions collectives à l'APC.

Remplacement des « heures » par des « jours »

L'agent négociateur propose de remplacer les références aux « heures » par des références aux « jours. Il s'agit-là d'un thème récurrent dans les propositions de l'agent négociateur. Par souci de commodité, l'employeur fournit une réponse globale à ces propositions dans la section « Articles varia : un jour est un jour » du présent mémoire, aux pages 231-235.

Augmentation du nombre d'heures de congé

L'agent négociateur demande l'augmentation du nombre d'heures de congé payé pour obligations familiales, de trente-sept virgule cinq (37,5) heures à dix (10) jours, ce qui représente une augmentation de cinq (5) jours (ou trente-sept virgule cinq 37,5 heures).

L'employeur soutient que la proposition de l'agent négociateur d'augmenter le nombre d'heures de congé est coûteuse – plus de 11,8 millions de dollars par année sur une base permanente pour le groupe FB seulement, soit 1,12 % de la base salariale du groupe FB. L'employeur s'oppose à une telle augmentation.

Les employés de l'APC bénéficient déjà d'une variété de congés qu'ils peuvent adapter à leurs circonstances individuelles. Le fait d'augmenter le nombre d'heures de congé créerait un précédent pour les autres conventions collectives de l'APC et pourrait entraîner un effet d'entraînement qui serait coûteux pour l'employeur, tant du point de vue financier que du point de vue opérationnel.

Élargissement du nombre d'heures de congé prévu à l'alinéa 43.03g)

L'agent négociateur propose également d'éliminer la limite de sept virgule cinq (7,5) heures, prévue à l'alinéa 43.03g), pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste, ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel. L'employeur est d'avis que la limite de sept virgule cinq (7,5) heures devrait être maintenue, car l'article 43 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. L'employeur soutient qu'une telle modification à cet alinéa n'est pas justifiable. De plus, ce libellé ne se retrouve dans aucune autre convention collective de l'APC, et l'agent négociateur n'a pas prouvé le bien-fondé d'un tel changement. L'employeur est d'avis que cette limite doit être conservée.

Élargissement des circonstances dans lesquelles un congé peut être accordé

Rendez-vous professionnels (43.03a))

L'agent négociateur propose à l'alinéa 43.03a) 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, cette terminologie proposée donnerait probablement 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 doute de la difficulté à définir en quoi consistent des *rendez-vous d'une nature professionnelle*.

Remplacement du terme « personne âgée » (alinéa 43.03c))

L'agent négociateur propose à l'alinéa 43.03c) 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 43.03f))

L'agent négociateur propose à l'alinéa 43.03f) 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.

Visite d'un membre de la famille en phase terminale (nouvel alinéa 43.03h)

L'agent négociateur propose d'ajouter « *pour visiter un membre de la famille en phase terminale* » à la liste des circonstances dans lesquelles un congé peut être accordé. La proposition de l'agent négociateur à l'alinéa 43.03h) est déjà abordée suffisamment aux alinéas 43.03b) 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.

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 46: congé de deuil payé

Proposition de l'Agent négociateur

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

~~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 sous l'alinéa 46.02a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.~~

46.02

- (a) Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de **cinq (5)** ~~trois (3)~~ jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- (b) À la demande de l'employé-e, un congé de décès payé peut être pris en une seule période ou en deux (2) périodes.
- (c) Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,,
et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas **cinq (5)** ~~trois (3)~~ jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

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

NOUVEAU

46.04 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.

NOUVEAU

46.05 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.

46.046 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 46.02 et 46.03, 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.

46.057 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 46.02 et 46.03.

Mouvement de l'Employeur

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

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.
L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous l'alinéa 46.021a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

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

Remarques

Élargissement de la définition du terme « famille » au paragraphe 46.01

Dans la logique de la modification que l'agent négociateur propose d'apporter à la définition du terme « famille » à l'article 2 – Interprétation et définitions, la modification qu'il propose d'apporter au paragraphe 46.01 élargirait la portée de l'article 46. Cette modification 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 (3) à cinq (5) jours. Cette augmentation élargirait la portée bien au-delà de ce qui figure dans toutes les autres conventions collectives de l'APC.

Encore une fois, l'employeur est d'avis que l'agent négociateur n'a pas fourni une justification suffisante pour appuyer cette proposition. Cela créerait également un précédent dans les conventions collectives de l'APC.

Employés en congé pour proches aidants – Nouveau paragraphe 46.05

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

Prolongation du congé de deuil

L'agent négociateur propose d'élargir les dispositions de l'article 46 afin qu'une personne ait droit à un congé de deuil payé si elle, la personne avec qui elle prévoit avoir un enfant ou la personne qui porte l'enfant fait une fausse couche.

Pour conclure, l'employeur s'oppose aux propositions de l'agent négociateur qui visent le paragraphe 46 puisqu'elles créeraient un précédent dans les conventions collectives de l'APC.

Proposition de l'employeur visant à modifier les paragraphes 46.01 et 46.03

L'employeur propose une modification du libellé du paragraphe 46.01. La modification proposée vise à préciser que l'employé a droit une seule fois pendant sa carrière dans la fonction publique au congé de deuil pour 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. Cette restriction ne s'applique pas au congé de deuil pour un membre de la famille prévu au paragraphe 46.02.

De plus, l'employeur revient sur sa position initiale et propose de modifier le paragraphe 46.03 afin d'inclure la tante ou l'oncle de l'employé. Ce libellé reproduit les modifications apportées lors de cette ronde aux conventions collectives des groupes de l'APC représentés par l'AFPC et d'autres agents négociateurs.

Pour toutes les raisons expliquées ci-dessus, l'employeur demande que la Commission n'inclue que ses propositions dans le rapport.

Article 52: congés payés ou non payés pour d'autres motifs

Proposition de l'Agent négociateur
<p>52.02 Congé personnel</p> <p>Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures 2 jours de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être fractionné en journées uniques ou en demi-journées. Les demi-journées de congé ne totalisent pas plus de deux journées.</p> <p>Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.</p>
<p>52.xx Congé avec étalement du revenu</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La directive sur les congés avec étalement du revenu de l'Employeur, en vigueur le 30 novembre 2018, fait partie intégrante de la convention collective. b. Une demande de congé avec étalement du revenu ne doit pas être refusée par l'Employeur sans motif raisonnable. c. Lorsque le nombre de demandes de congé avec étalement du revenu est trop élevé, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service.
<p>52.XX Congé payé pour premier répondant bénévole</p> <p>À la demande de l'employé, l'employeur accorde un congé payé pour l'exécution de fonctions de premier répondant bénévole</p>

Remarques

Proposition visant à modifier la valeur d'une journée de travail au paragraphe 52.02

La proposition de l'agent négociateur de supprimer le libellé relatif à la valeur d'une journée de travail (sept virgule cinq (7,5) heures) au paragraphe 52.02 est un thème récurrent dans les propositions de l'agent. Par souci de commodité, l'employeur fournit une réponse globale à ces propositions dans la section « Articles varia : un jour est un jour » du présent mémoire, aux pages 231-235.

L'agent négociateur cherche à mettre le congé à la disposition des employés en fonction d'une journée ou d'une fraction d'une journée. Le libellé actuel est uniforme avec celui de la plupart des conventions collectives de l'APC. Il simplifie la gestion des opérations en facilitant pour l'employeur l'établissement de l'horaire des employés.

Proposition d'un nouveau paragraphe 52.xx sur le congé avec étalement du revenu

Avec cette proposition, l'agent négociateur cherche essentiellement à faire intégrer l'annexe D – Congé avec étalement du revenu – Modalités de travail spéciales de la [Directive sur les congés et modalités de travail spéciales](#) de l'employeur (Pièce 20) à la convention collective.

La Commission doit savoir que l'employeur a une [Directive sur les congés et modalités de travail spéciales](#), directive exhaustive qui fournit un cadre pour les régimes de travail souples lorsque possible sur le plan opérationnel, dans un certain nombre de circonstances, soit les suivantes :

- les congés payés et le temps libre payé;
- les congés non payés;
- les congés de transition préalable à la retraite – modalités de travail spéciales;
- les congés avec étalement du revenu – modalités de travail spéciales.

La Directive a pour objectif « de faire en sorte que les ministères faisant partie de l'APC gèrent les congés payés et non payés ainsi que les modalités de travail spéciales de façon appropriée, uniforme et efficace ». Les résultats escomptés de cette directive sont les suivants :

- les personnes nommées à l'APC ont droit à des congés en conformité avec leur convention collective ou leurs conditions d'emploi applicables; et
- les congés de travail et les modalités de travail spéciales sont gérés de façon à assurer en temps opportun une application exacte, équitable et transparente des règles prévues.

En ce qui concerne ses instruments de politique, l'employeur est d'avis qu'il n'est pas nécessaire de les intégrer à une convention collective. L'actuelle [Directive sur les congés et modalités de travail spéciales](#) est claire et prévoit que ses dispositions doivent être respectées en tenant compte de toutes les demandes de congé des employés et des divers types de congés et modalités de travail spéciales dont elle traite. L'employeur soutient que la Directive ou des parties de celle-ci ne devraient pas être incluses dans la convention collective.

L'employeur estime qu'il est utile d'avoir une Directive unique qui s'applique à tous les employés de l'APC, étant donné que le congé avec étalement du revenu est une question à l'échelle de la fonction publique qui touche tous ses employés. L'inclusion de cette proposition dans une convention collective créerait un précédent malheureux et pourrait soumettre le congé avec étalement du revenu à vingt-huit (28) négociations différentes au sein de l'APC, ce qui pourrait entraîner un traitement différent d'un employé à l'autre. L'employeur doit maintenir ses droits de gestion de ces congés, qui sont mieux servis par une directive à l'échelle de l'organisation.

Proposition d'un nouveau paragraphe 52.xx sur le congé payé pour premier répondant

L'agent négociateur souhaite introduire une disposition prévoyant un congé payé pour l'exécution de fonctions de premier répondant bénévole. Le libellé proposé est très général et élargirait considérablement les dispositions relatives aux congés. Il pourrait également mener à des interprétations divergentes.

La convention collective prévoit déjà divers types de congés permettant de s'adapter à la situation personnelle d'un employé. L'employeur soutient donc que les employés peuvent se prévaloir d'autres dispositions relatives aux congés existantes de la convention collective pour ce qui est de leurs activités de bénévolat.

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

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

Article 55: exposé des fonctions

Proposition de l' Employeur

55.01

Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé **officiel** ~~complet et courant~~ de ses fonctions et responsabilités de son poste substantif, 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.

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.

L'annexe B: Norme sur la classification de la *Directive sur la classification* du Conseil du Trésor (Pièce 22) indique ceci :

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).

De plus, les gestionnaires sont tenus par la directive de signer et de dater une description d'emploi avant de confirmer toute évaluation des emplois, confirmant qu'elle reflète le travail assigné et accompli.

Enfin, ce changement appuie l'objectif de l'employeur en garantissant que les employés ont accès à leur description d'emploi officielle selon la classification, description qui reflète fidèlement leurs fonctions.

Cette clarification du libellé permettrait de diminuer le nombre de griefs en réduisant l'écart entre la nature du travail et la description d'emploi des employés.

Le libellé proposé par l'employeur reflète mieux cette obligation. Par conséquent, l'employeur demande à la Commission d'inclure sa proposition dans son rapport.

Article 58: droits d'inscription

Proposition de l'Agent négociateur

58.01 L'Employeur rembourse les cotisations de membre les droits d'inscription payés par l'employé-e **le membre de l'unité de négociation** à une association ou à un conseil d'administration lorsque leur versement est ~~indispensable~~ **lié** à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'il ou elle occupe.

Remarques

L'agent négociateur cherche à élargir l'application de cette disposition en remplaçant « indispensable » par « lié à ». Le libellé actuel indique que l'employeur rembourse à un employé les droits d'adhésion ou d'inscription seulement lorsque le paiement de ces droits est requis pour la poursuite de l'exercice des fonctions du poste. Les changements proposés par l'agent négociateur élargiraient considérablement la portée de cette disposition et pourraient englober divers droits d'adhésion et d'inscription qui sont liés de loin seulement à l'exercice des fonctions, mais qui ne sont pas requis à cette fin. Ce libellé créerait de l'incertitude quant à ce qui est visé par ce paragraphe ainsi qu'une responsabilité illimitée et sans restriction pour l'employeur. Les employés pourraient choisir n'importe quel type d'adhésion et, dans ce cas précis, cela pourrait inclure les droits d'adhésion ou d'inscription aux champs de tir.

L'employeur estime que cette proposition est étroitement liée au nouvel appendice proposé par l'agent négociateur concernant le remboursement des frais liés à l'accès aux champs de tir et à l'entreposage des armes à feu. L'agent négociateur cherche à offrir à ses membres plus de périodes de pratique pour le maniement des armes à feu, selon le principe qu'il s'agit d'une exigence de leur travail.

L'employeur soutient que cet accès accru à la pratique pour le maniement des armes à feu n'est pas nécessaire à l'exercice des fonctions des employés. L'alinéa 12(1)a) de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) (Pièce 4) établit que les administrateurs généraux de l'APC ont le pouvoir de « déterminer les besoins en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement des personnes employées dans la fonction publique et fixer les conditions de mise en œuvre de cet apprentissage, de cette formation et de ce perfectionnement ».

Conformément à ce pouvoir et dans le cadre du Programme d'armement, l'employeur réitère que l'ASFC n'exige pas que les agents des services frontaliers (ASF) visitent les

champs de tir pour tenir à jour leurs compétences en matière de transport d'armes à feu entre les périodes d'admissibilité annuelles.

De plus, les changements proposés pourraient inclure toute organisation professionnelle liée à l'exercice des fonctions de l'employé. Ce libellé pourrait avoir des répercussions considérables et serait également sans précédent dans les conventions collectives de l'APC.

L'employeur demande à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 59: Temps pour mettre et enlever son équipement (Titre actuel : temps alloué pour se laver)

Proposition de l'Agent négociateur

Remplacer par le libellé suivant :

59.01

- a) Au début et à la fin de chaque quart, l'Employeur accorde au moins quinze (15) minutes aux agentes et agents portant l'équipement de défense pour qu'ils puissent mettre et enlever leur équipement. Ces deux périodes font partie du quart de l'employé-e. Ces périodes incluent également l'entretien des outils.**
- b) De plus, si la nature de son travail le justifie, l'Employeur autorise l'employé-e à prendre le temps de se laver à la fin de sa journée de travail.**

Remarques

Par souci de commodité, est présenté ci-dessous le libellé tel qu'il figure dans la convention collective du groupe **FB** (Pièce 1) venant à échéance le 20 juin 2022.

59.01 Lorsque l'employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

L'agent négociateur propose un nouveau libellé pour ajouter une période de quinze (15) minutes au début et à la fin du quart pour mettre et enlever l'équipement. Conformément à cette proposition, le temps alloué de dix (10) minutes pour se laver et l'expression « Lorsque l'employeur décide [qu'il] existe un besoin évident », tels qu'ils figurent actuellement dans la convention collective expirée, seraient supprimés. Ces suppressions laisseraient essentiellement le temps alloué pour se laver ambigu ou discrétionnaire, ce qui est déraisonnable du point de vue de l'employeur.

L'employeur s'attend à ce que les agents, au moment où ils se présentent au travail, portent l'équipement requis et soient prêts à commencer leur journée de travail ou leur quart. Il est communément admis que, pour être en mesure d'exercer leurs fonctions, les employés doivent faire certaines choses, comme manger, dormir et s'habiller avec des vêtements ou un uniforme appropriés. Le simple fait que ces actions sont nécessaires à l'exécution ultérieure des fonctions n'en fait pas une composante du

« travail ». Ce principe est appuyé par la jurisprudence, à savoir l'affaire *Trudeau et Milligan c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2012 CRTFP 72 (Pièce 23). L'employeur soutient que « mettre l'équipement » fait partie de ces actions. Cela n'est donc pas considéré comme faisant partie des fonctions et responsabilités des employés; l'action de mettre ou d'enlever leur équipement ne correspond pas à leur heure de début ou de fin.

Par conséquent, il n'y a aucune obligation d'inclure le libellé, tel qu'il est proposé par l'agent négociateur, dans la convention collective. De plus, le coût de cette proposition est prohibitif, car il représente une somme supérieure à 51,3 millions de dollars par année en termes de coûts de productivité, soit 4,85 % de la base salariale du groupe FB. Cette modification exercerait également une pression sur la charge de travail de l'ASFC, ce qui pourrait entraîner des coûts de remplacement pour les salaires et les heures supplémentaires qui ne sont pas inclus dans ce coût.

L'employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Article 60: indemnités**Proposition de l'Agent négociateur****60.02 Indemnité aux utilisateurs de chiens**

Lorsqu'un employé-e est tenu(e) d'utiliser un chien détecteur dressé durant un quart, et en reconnaissance des fonctions associées au contrôle, aux soins et à l'entretien du chien détecteur en tout temps, l'employé-e touche une indemnité de **deux** ~~un~~ (21 \$) dollars l'heure travaillée.

Tenue Civile

60.03 L'employé-e dont les fonctions exigent le port de vêtements civils se fait rembourser par l'Employeur jusqu'à concurrence de mille deux cent cinquante dollars (1250 \$) par année pour l'achat de ces vêtements, sur présentation de reçus. Si l'employé-e exerce ces fonctions pendant moins d'une année civile, mais pour une période cumulative d'au moins trente (30) jours civils cette année-là, il a droit à un remboursement calculé au prorata de la période pendant laquelle il a exercé ces fonctions.

60.04 L'employé-e ayant droit aux dépenses prévues au paragraphe 60.03 soumet une demande de remboursement une fois par année, en janvier, pour l'année qui vient de s'écouler. Le remboursement lui est versé au plus tard en février de l'année courante.

Nettoyage à sec

60.05 L'Employeur rembourse les frais de nettoyage des vêtements nécessaires à la réalisation des tâches de l'employé-e jusqu'à concurrence de trois cent cinquante dollars (350 \$) par année civile, sur présentation des reçus pertinents.

Prime pour renvoi sous escorte

60.06 L'employé-e tenu d'escorter un contrevenant à l'extérieur du Canada touche une prime de sept dollars (7 \$) pour chaque heure consacrée à une telle affectation si l'affectation nécessite plus de 7,5 heures de travail continu. Aux fins de l'application du présent article, « l'affectation » inclut la durée du déplacement pour escorter la personne à l'extérieur du Canada et la durée du trajet de retour jusqu'à la zone d'affectation de l'employé-e.

Indemnité de conditionnement physique/bien-être

60.07 L'employeur s'engage à verser à tous les membres du personnel une indemnité mensuelle de 50 \$ pour couvrir les frais d'adhésion à un centre de conditionnement physique, sauf lorsqu'il fournit déjà l'accès à des installations de conditionnement physique appropriées.

Indemnité pour encadrement sur le terrain

60.0X Les employé-e-s qui fournissent à des employé-e-s un encadrement sur le terrain touchent une indemnité équivalant à trois virgule cinq pour cent (3,5 %) de leur taux de rémunération actuel pour la période au cours de laquelle ils sont affectés à de telles fonctions.

60.0X L'indemnité pour encadrement sur le terrain n'est pas incluse dans le salaire de base aux fins du calcul des augmentations annuelles.

60.0X L'indemnité pour encadrement sur le terrain n'est pas utilisée pour établir un taux de rémunération lors d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une mutation.

60.0X L'indemnité pour encadrement sur le terrain n'est pas utilisée pour calculer le paiement des crédits de congé annuel, des heures supplémentaires, des prestations parentales ou de maternité, ou d'autres indemnités.

60.0X Le droit est limité à une (1) indemnité pour encadrement sur le terrain pour une période donnée.

Remarques**Proposition visant à augmenter l'indemnité aux utilisateurs de chiens**

L'agent négociateur souhaite faire passer l'indemnité aux utilisateurs de chiens d'un dollar (1 \$) à deux dollars (2 \$) par heure travaillée. Cette indemnité a été ajoutée à la convention collective plutôt récemment, il y a deux rondes de négociations.

Au cours de cette ronde de négociation, l'agent négociateur n'a fourni aucune justification ou aucun besoin qui appuierait une augmentation en ce moment.

Cela dit, l'employeur est prêt à poursuivre la discussion sur cette proposition, dans le contexte d'un règlement global.

Proposition d'une nouvelle indemnité pour la tenue civile

L'agent négociateur propose un nouveau libellé afin d'ajouter une indemnité annuelle pour l'achat de vêtements civils pour les agents qui ne sont pas tenus de porter l'uniforme. Au cours des négociations, l'agent négociateur a précisé que cette indemnité s'appliquerait aux populations des agents d'audience et des agents du renseignement du groupe FB.

L'agent négociateur a indiqué que les agents d'audience sont tenus de porter un complet et une cravate aux audiences. En ce qui concerne les agents du renseignement, l'agent négociateur affirme qu'ils doivent acheter des vêtements civils pour s'adapter à leur équipement, ainsi que des vêtements qui servent de déguisement pendant la surveillance.

L'employeur fait respectueusement valoir que, selon les attentes de l'ASFC en ce qui a trait aux vêtements du personnel qui ne porte pas l'uniforme, les employés doivent s'habiller de manière appropriée en fonction du travail qu'ils accomplissent. Il s'agit de l'attente normale et habituelle à l'égard d'un employé qui ne porte pas l'uniforme dans n'importe quel milieu de travail.

Le Code de conduite de l'ASFC (Pièce 24) fournit des renseignements précis sur cette obligation dans sa section intitulée « Apparence et hygiène personnelle » (voir la page 15 de la Pièce 24). Plus précisément, le Code établit ceci :

La tenue et l'apparence professionnelles pour les employés en civil dépendront des fonctions que nous exécutons, surtout lorsque nous servons le public. Nous faisons appel à notre discernement et à notre jugement et reconnaissons qu'à tout le moins, nous devons toujours nous présenter d'une manière propre et soignée qui ne nuit pas au rendement et au travail des autres.

Les employés peuvent également porter une « tenue d'affaires décontractée », qui est définie plus en détail dans le Code comme suit :

À l'ASFC, l'expression « tenue d'affaires décontractée » peut être définie comme suit : une chemise avec col (p. ex., chemise habillée ou chemise de golf) ou un chemisier, blouse ou haut classique. Les jupes et les robes ne doivent pas être plus courtes que 7,5 cm (3 pouces) au-dessus du genou. Les pantalons doivent être en tissu de pantalon habillé, (en général autre que du lycra ou uniquement de l'élasthane [Spandex], c.-à-d. pas des vêtements athlétiques).

Les agents d'audience et les agents du renseignement doivent se conformer au Code, comme c'est le cas pour tous les autres employés de l'ASFC, et s'habiller de manière appropriée pour le travail à exécuter.

Les agents d'audience sont tenus de porter une tenue d'affaires appropriée, mais ils ne sont pas tenus de porter un complet avec cravate lorsqu'ils représentent les intérêts de l'ASFC devant les commissions d'immigration. En ce qui concerne les agents du renseignement, ils n'effectuent aucun travail d'infiltration. Ils effectuent une surveillance à distance et doivent se fondre dans la population en général. Les agents ne sont pas tenus de porter des vêtements particuliers. Certains employés préfèrent porter des vêtements amples qui sont acceptables pour l'ASFC. Les employés portent toujours des vêtements normaux et décontractés. L'employeur ne prescrit ni n'exige de vêtements particuliers. Quoi qu'il en soit, ces fonctions ne sont pas exercées à temps plein. Leur durée est propre à chaque cas et leur portée est habituellement limitée.

L'employeur s'oppose à cette demande et fait valoir qu'il devrait y avoir des restrictions sur toute augmentation supplémentaire des coûts. Le coût de l'indemnité pour tenue civile serait supérieur à 0,3 million de dollars par année sur une base permanente, soit 0,03 % de la base salariale.

Proposition d'une nouvelle indemnité de nettoyage à sec

La proposition de l'agent négociateur ajouterait une nouvelle indemnité de nettoyage à sec pour les agents en uniforme du groupe FB.

Dans le cadre de son programme relatif aux uniformes, l'ASFC choisit un tissu de bonne qualité pour tous les composants de ses uniformes. Tous les composants, y compris le revêtement de la veste pare-balles, peuvent être entretenus à l'aide de laveuses et sècheuses résidentielles. Les employés n'engagent aucun coût supplémentaire pour entretenir leur uniforme, autre que le coût inhérent à l'entretien des vêtements de travail standard.

L'ajout d'une telle indemnité serait également contraire à la [Directive sur les uniformes du Conseil national mixte \(CNM\)](#) (Pièce 25), qui interdit des indemnités de nettoyage à sec et précise que les employés doivent entretenir leur uniforme. La Directive sur les uniformes du CNM énonce ce qui suit :

2.1.7 Lorsqu'un employé reçoit, en vertu de ses conditions d'emploi et à titre particulier, un article d'habillement, il doit le porter, et le faire nettoyer, le

repasser et le raccommoder, selon les directives des ministères et les instructions d'entretien fixées à chacun.

3.6 Indemnités d'habillement

3.6.1 Le Conseil du Trésor préfère la prestation directe de vêtements au versement d'indemnités. Toutefois, le Conseil du Trésor ne désire pas aller contre le versement de telles indemnités si telle est la coutume ou si l'on peut prouver qu'une telle indemnité serait source d'économies.

3.6.2 Il faut obtenir l'autorisation préalable du Conseil du Trésor avant d'accorder de nouvelles indemnités ou d'en modifier des existantes.

3.6.3 On ne verse aucune indemnité pour :

- a. la réparation, le nettoyage, le repassage et le blanchissage; ou
- b. les vêtements personnels.

L'employeur est d'avis que cette question relève du CNM et devrait être négociée dans le cadre de cette Directive.

En ce qui concerne la révision périodique des conditions d'emploi figurant dans les *Directives* du Conseil national mixte ou les nouveaux sujets présentés, le secrétaire général du CNM demande que les membres indiquent s'ils souhaitent participer aux consultations ou s'il y a lieu d'aborder le sujet à la table de négociation. Si l'agent négociateur décide de ne pas participer aux consultations, le [Règlement du CNM](#) (Pièce 26) exige que l'agent s'abstienne de présenter de telles propositions au cours du processus de négociation collective; cela n'est pas le cas en l'espèce pour l'AFPC :

9.1.14 Les agents négociateurs qui optent pour la consultation au sein du CNM s'engagent à s'abstenir de faire une proposition de négociation collective concernant les points compris dans une directive ou une politique en vigueur qui fait l'objet d'une révision par le Conseil. La participation ou l'abstention s'appliquera pendant la période indiquée dans le calendrier de révision périodique (voir le paragraphe 7.3.1).

Cette proposition s'élève à plus de 0,1 million de dollars par année sur une base permanente, soit 0,01 % de la base salariale du groupe FB.

Enfin, aucun autre groupe de l'APC ne reçoit une telle indemnité. L'agent négociateur n'a fourni aucun élément de preuve permettant de justifier la nécessité d'inclure cette indemnité dans la convention collective.

Proposition visant à créer une prime supplémentaire liée aux renvois sous escorte

L'agent négociateur propose de créer une nouvelle indemnité pour indemniser les agents chargés d'escorter une personne du Canada.

À l'heure actuelle, les paragraphes 27.01 et 27.02 de la convention collective du groupe FB (Pièce 1) prévoient un montant supplémentaire de deux dollars (2 \$) par heure pour les primes de poste et de fin de semaine, et l'article 28 – Heures supplémentaires, prévoit une rémunération selon un tarif de prime pour les heures supplémentaires d'un virgule cinq (1,5) fois et de deux (2) fois le taux de rémunération horaire normal. Ces dispositions sont conformes à la plupart des groupes de la fonction publique.

Les employés ont également droit à des primes pour le temps de déplacement et peuvent accumuler des heures supplémentaires pour les déplacements effectués en combinaison avec le travail. Ils peuvent également accumuler des congés pour les déplacements jusqu'à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

Les agents qui effectuent des renvois sous escorte touchent généralement ces primes pour le travail (garde de l'escorte) et le temps de déplacement. Ils sont également assujettis aux remboursements autorisés dans la *Directive sur les voyages du Conseil national mixte (CNM)* (Pièce 8).

Lorsque les agents rentrent chez eux d'une escorte à l'étranger, ils sont rémunérés de manière continue (en alternance entre les heures normales et les heures supplémentaires) à partir du départ de leur résidence ou de leur bureau avant le vol prévu jusqu'à une (1) heure après leur arrivée chez eux. S'il y a une escale de nuit, ils demeurent en déplacement, le voyage est considéré comme rompu et le paiement recommence trois (3) heures avant la prochaine étape du voyage.

L'employeur ne voit aucune raison ou nécessité de créer une prime supplémentaire liée aux renvois sous escorte. L'agent négociateur n'a pas non plus donné de raison valable d'augmenter la rémunération du groupe FB pour les renvois sous escorte.

La fonction d'escorte est très coûteuse compte tenu des primes mentionnées ci-dessus, ainsi que les frais d'hôtel, le tarif aérien et, habituellement, les frais de voyages en

classe affaires. Ces coûts sont plus élevés en fonction de la façon dont les agents sont payés lors du voyage de retour; ajouter une prime à cela serait très difficile à justifier pour l'employeur.

Le coût de cette indemnité supplémentaire serait supérieur à 0,4 M\$, soit 0,04 % de la base salariale.

L'employeur s'oppose à cette demande. Elle dépasse de loin les paramètres du budget de l'ASFC et limiterait considérablement ses capacités économiques.

Proposition d'une nouvelle indemnité de conditionnement physique/bien-être

L'agent négociateur propose d'ajouter une indemnité mensuelle de conditionnement physique/bien-être de cinquante dollars (50 \$). L'employeur soutient que cette proposition est inutile et que l'agent négociateur n'a pas fourni de justification suffisante pour cette demande.

L'employeur est d'avis que le maintien d'une certaine norme physique à un niveau proportionnel aux exigences du poste fait partie intégrante des fonctions des employés.

Cette proposition est d'un coût prohibitif pour l'employeur, car elle représente plus de 5,9 millions de dollars par an sur une base permanente, soit 0,56 % de la base du groupe FB. De plus, une telle indemnité serait considérée comme un avantage imposable par l'Agence du revenu du Canada. Il faudrait l'indiquer dans le T4 annuel des employés aux fins de l'impôt sur le revenu. L'employeur fait également remarquer qu'aucune des conventions collectives de l'APC ne comporte de dispositions semblables. Son inclusion dans la convention collective créerait un précédent pour les conventions collectives des autres groupes de l'APC.

La [*Politique sur la gestion des personnes*](#) (Pièce 27) de l'employeur donne aux ministères et organismes la capacité de protéger la santé et la sécurité de leur effectif et de leur milieu de travail, y compris des mesures de bien-être qui pourraient promouvoir la santé mentale et physique de leurs employés (voir la section 4.1.33 de la Politique, incluse à la pièce 27).

Conformément à la Politique, les ministères et organismes peuvent choisir de parrainer des programmes de conditionnement physique qui sont généralement offerts à tous leurs employés. De nombreux organismes gouvernementaux, y compris l'ASFC, ont conclu des ententes avec des fournisseurs d'installations de conditionnement physique pour obtenir des tarifs réduits, selon l'intérêt manifesté par les employés. L'employeur

fait valoir que cette question devrait être inscrite à l'ordre du jour du comité patronal-syndical de l'ASFC.

Aux termes de ces ententes, les employés peuvent bénéficier de tarifs réduits qui peuvent être encore plus bas que l'indemnité proposée par l'agent négociateur. De plus, cela ne constitue pas un avantage imposable pour les employés qui profitent de cette possibilité.

Proposition d'une nouvelle indemnité pour encadrement sur le terrain

L'agent négociateur propose une nouvelle indemnité pour encadrement sur le terrain équivalant à trois virgule cinq pour cent (3,5 %) du taux de rémunération actuel des employés pour la période au cours de laquelle ils sont affectés à de telles fonctions.

L'encadrement sur le terrain fait partie intégrante de la formation dans de nombreux domaines où les employés appliquent les connaissances et les compétences acquises dans un cadre opérationnel, sous la supervision étroite d'un entraîneur sur le terrain certifié. Les entraîneurs sur le terrain doivent réussir un programme de formation obligatoire avant d'assumer leurs rôles et responsabilités. Ce n'est pas le cas pour le programme de formation et de perfectionnement de l'ASFC.

Le Collège de l'ASFC, dont le campus principal est situé à Rigaud, au Québec, constitue le principal centre de formation de l'Agence et offre le Programme de formation de base des agents de l'Agence, lequel est conçu pour former des agents de haut calibre.

Le Programme de formation de base des agents (PFBA) est divisé en quatre (4) volets de perfectionnement, dont le premier est le recrutement. Le deuxième volet, qui consiste en un apprentissage en ligne de quarante (40) à cinquante (50) heures échelonnées sur une période de quatre (4) semaines, permet aux recrues de bien comprendre l'ASFC et le rôle de l'agent de première ligne. Le troisième volet, un programme de quatorze (14) semaines, vise l'acquisition de compétences et de connaissances précisément liées aux tâches des agents stagiaires. Les recrues apprennent à connaître et à mettre en œuvre les politiques, les procédures et les lois qu'applique l'ASFC et à mener une inspection primaire et une inspection secondaire. De plus, elles acquièrent des tactiques de maîtrise et de défense et des aptitudes au maniement des armes à feu, et apprennent à déterminer les motifs d'intervention ainsi qu'à effectuer des fouilles personnelles, des saisies, des mises en détention ou des arrestations.

Après avoir réussi le troisième volet du Programme de formation de base des agents, les stagiaires commencent le Programme de perfectionnement de base des agents

(PPBA), une phase de perfectionnement en cours d'emploi de douze (12) à dix-huit (18) mois, en tant qu'agents stagiaires de l'ASFC (FB-02). Cette phase du programme est liée à la proposition de l'agent négociateur visant à intégrer une indemnité pour encadrement sur le terrain pour les agents des services frontaliers (FB-03) qui travaillent avec les agents stagiaires.

Durant cette phase, les agents stagiaires sont affectés à l'un des points d'entrée de l'ASFC au Canada. Sous la responsabilité directe du surintendant, cette phase consiste en un parcours de perfectionnement qui englobe l'exécution de fonctions sur le terrain, le perfectionnement des compétences, l'apprentissage et la rétroaction constructive. Le surintendant surveille et évalue le rendement et la conformité des agents stagiaires, donne des conseils opérationnels directs, examine le travail des agents stagiaires et encadre ceux-ci sur le plan des compétences techniques liées au programme. Il leur confie également des responsabilités professionnelles, leur offre des possibilités de perfectionnement et met en œuvre des stratégies d'apprentissage. Les agents stagiaires sont évalués tous les trois (3) mois au moyen de questionnaires sur le rendement des stagiaires, conçus pour aider le surintendant à déterminer si la formation offerte à l'agent lui permet de démontrer les compétences attendues d'un agent des services frontaliers.

Après avoir passé au moins 12 mois au sein du PFBA, un agent stagiaire peut être nommé à un poste d'ASF (FB-03), sous réserve d'un rapport d'aptitude préparé par son surintendant respectif confirmant qu'il est en mesure d'accomplir les tâches normales d'un ASF, en combinaison avec d'autres exigences.

La Direction générale des opérations (Direction des opérations frontalières) est également considérée comme un intervenant clé, car elle est responsable de la gestion du rendement des agents stagiaires pendant leur séjour au sein du PFBA. Le directeur général régional de chaque région d'accueil est l'autorité déléguée chargée de nommer, dans sa région respective, des agents stagiaires de l'ASFC ayant réussi le programme à des postes d'agents des services frontaliers de niveau FB-03.

Les agents des services frontaliers (FB-03) pour lesquels l'agent négociateur demande une indemnité supplémentaire travaillent aux côtés des agents stagiaires tout au long de leur période de perfectionnement, puis les aident en leur offrant de la formation et des conseils généraux et d'intégration. Ils sont responsables de la surveillance, de la supervision et de l'évaluation des agents stagiaires. Puisque ces fonctions de formation de base sont incluses dans la description de travail des agents FB-03 (Pièce 28), ceux-ci sont déjà rémunérés pour ces tâches. Il n'est donc pas possible de justifier une indemnité supplémentaire.

L'employeur estime qu'il n'y a pas de besoin manifeste d'élargir le PFBA en y introduisant un nouvel élément, c'est-à-dire l'encadrement sur le terrain.

L'employeur recommande donc à la Commission de ne pas inclure les demandes de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 61: employé-e-s à temps partiel

Proposition de l'Agent négociateur

Modifications conséquentes si nécessaire.
--

Remarques

L'employeur ne peut pas commenter ni adopter une position quelconque en l'absence d'une proposition précise de la part de l'agent négociateur.

L'employeur demande donc à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 63: administration de la paye

Proposition de l'Agent négociateur

63.07

- 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)~~ **un (1)** 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 payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

63.xx

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

Remarques

L'agent négociateur demande diverses modifications à l'administration actuelle de la rémunération d'intérim. L'alinéa 63.07a) traite de l'élimination de la période d'admissibilité de trois (3) jours de travail consécutifs pour toucher la rémunération intérimaire, et les nouveaux alinéas 63.xxa) et c) proposent que des périodes d'intérim cumulatives déterminent le prochain échelon de la rémunération d'intérim.

L'employeur soutient que les dispositions actuelles cadrent avec celles de la majorité des autres conventions collectives au sein de l'APC et qu'elles sont conçues pour assurer le respect des systèmes et processus de rémunération du gouvernement du Canada. Les changements proposés au paragraphe 63.07 imposeraient une pression importante sur l'administration de la paye et compliqueraient le système de paye à un moment où l'employeur cherche des occasions de simplifier l'administration de la paye. Ils entraîneraient également une pression horizontale pour d'autres groupes à l'APC.

L'adoption des changements proposés par l'agent négociateur aurait pour effet d'accroître considérablement les opérations de paye et d'introduire un besoin de suivi exigeant en main-d'œuvre. L'expérience acquise en lien avec des dispositions similaires d'une autre convention collective a montré que de tels changements viendraient compliquer le système de paye d'une manière qui compromettrait l'entrée et la délivrance de la paye pour les membres de l'unité de négociation. C'est l'une des raisons pour lesquelles l'employeur cherche à simplifier l'administration de la paye dans le cadre d'un engagement et d'une collaboration continue avec les agents négociateurs. Conformément à la [Directive sur les conditions d'emploi](#) qui s'applique à l'APC, chaque fois que le poste d'attache d'une personne fait l'objet d'une augmentation ou d'une révision, un nouveau calcul de la rémunération d'intérim est effectué pour assurer que les rajustements salariaux applicables au poste par intérim sont conformes à cette *Directive*.

La Directive assure l'adoption de pratiques saines, uniformes et efficaces sur le plan de l'administration des conditions d'emploi dans l'ensemble de l'APC.

Le système de paye Phénix a posé d'importants défis.

Les propositions qui compliqueraient les processus du système de paye, comme le suivi des périodes cumulatives d'intérim, ne sont ni souhaitables ni justifiées, particulièrement si l'on tient compte de l'engagement continu de l'employeur de simplifier la paye et les processus connexes. De plus, les dispositions actuelles sont conformes à la plupart des autres conventions collectives et contribuent à l'uniformité de la rémunération d'intérim à l'échelle de l'organisation.

Pour ces raisons et parce qu'il ne pourrait pas, de bonne foi, assurer le respect de ces éléments, l'employeur demande à la Commission de ne pas inclure les propositions de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 65: durée de la convention

Proposition de l'Agent négociateur
65.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 2022 ⁵ .
Proposition de l'Employeur
65.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 2022 ⁶ .

Remarques

Durée

Comme l'indique la partie III du présent mémoire, les parties ont des propositions différentes quant à la durée de la convention révisée. L'employeur propose une convention de quatre (4) ans et l'agent négociateur demande une convention de trois (3) ans.

L'employeur est d'avis qu'une convention de quatre (4) ans est essentielle pour permettre une plus grande stabilité et une plus grande prévisibilité. Au cours des deux (2) dernières rondes de négociation, les parties se sont entendues sur des conventions de quatre (4) ans qui étaient expirées au moment de la signature ou qui expiraient environ six (6) mois après leur règlement. Précisément, les parties ont signé la convention collective 2014-2018 en juillet 2018, et celle-ci avait une date d'expiration du 20 juin 2018. Pour ce qui est de la convention collective 2018-2022, elle a été signée en décembre 2021 et a expiré environ six (6) mois plus tard, le 20 juin 2022. Il est possible qu'une durée de trois (3) ans donne lieu à une période semblable, peut-être un peu plus longue, avant l'expiration de la convention après son règlement.

Une période de moins d'un (1) an entre les rondes de négociation collective ne laisse pas assez de temps aux parties pour bien faire l'essai des modifications apportées aux conventions collectives. Une durée de quatre (4) ans donnerait l'occasion aux parties de pleinement mettre en œuvre les changements négociés et de déterminer si des modifications seraient requises pour aborder des besoins justifiés, le cas échéant.

Dans le cadre de cette ronde de négociation, les conventions collectives de l'APC avaient une durée d'au moins quatre (4) ans. 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 (4) ans est compétitive par rapport au marché du travail 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 à la Commission d'inclure sa proposition de convention collective de quatre (4) ans dans son rapport.

Articles varia: un jour est un jour

Proposition de l'Agent négociateur

Article 25 : Durée du travail

25.28 Champ d'application particulier de la présente convention

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

[...]

e. Jours fériés payés (paragraphe 30.07)

- (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.

[...]

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.

Article 32 : temps de déplacement

32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40) vingt (20) nuits~~ dans une année financière a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée de congé payé** supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de ~~quatre-vingts (80) cent (100) nuits~~ additionnelles.

- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) **six (6)** jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- [...]

Article 33 : congés, généralités

33.01

- (a) ~~Dès qu'un employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures~~
- (b) ~~Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.~~
- (a) e Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- (b) d Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46 : congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

Article 34 : congé annuel payé

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 :

- (a) ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures~~ **1 jours et (1/4)** jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- (b) ~~douze virgule cinq (12,5) heures~~ **1 jours et (2/3)** à partir du mois où survient son huitième (8^e) **cinquième (5^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) ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures~~ à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- (c) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures~~ **2 jours et (11/12)** à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) **dixième (10^e)** anniversaire de service;
- (f) ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures~~ à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;

- (d) ~~dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures~~ **2 jours et (1/2)** à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28^e)~~ **vingt-troisième (23^e)** anniversaire de service.
- (e) **2 jours et (2/3)** à partir du mois où survient le **trentième (30^e)** anniversaire de service;
- (f) **2 jours et (11/12)** à partir du mois où survient son **trente cinquième (35^e)** anniversaire de service.

Article 36: rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

36.01 ~~Une période raisonnable nécessaire de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures ou~~ Jusqu'à **une demi-journée** de congé payé sera accordée aux employés-e-s pour leur permettre d'aller à des rendez-vous **médicaux liés à la grossesse ou à un problème de santé chronique, ou pour accompagner un ou une partenaire à de tels rendez-vous.**

Article 43 : congé payé pour obligations familiales

43.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5) heures~~ **dix (10) jours** au cours d'une année financière.

Article 52 : congés payés ou non payés pour d'autres motifs

52.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~quinze (15) heures~~ **2 jours** de congé payé pour des raisons de nature personnelle. **Ce congé peut être fractionné en journées uniques ou en demi-journées. Les demi-journées de congé ne totalisent pas plus de deux journées.**

[...]

Remarques

L'agent négociateur propose de remplacer les mentions « 7,5 heures » par « un jour ». Il s'agit-là d'un thème récurrent dans les propositions de l'agent négociateur.

Pour l'instant, le but des mentions de « sept virgule cinq (7,5) heures » dans les conventions collectives de l'APC (au lieu de « un jour ») est simple et fondamental. Tous les droits et crédits de congé, à l'exception du congé de deuil, doivent être exprimés en heures, où un jour équivaut à sept virgule cinq (7,5) heures. Le fait de remplacer les « heures » par des « jours » finirait par entraîner l'octroi de droits différents aux employés parce que les heures de travail quotidiennes des employés ne sont pas toutes pareilles. Cela pourrait donner lieu à des circonstances irrégulières et à un traitement inéquitable pour les employés.

Les parties ont déjà convenu, aux fins d'uniformité, d'exprimer les congés en heures et non en jours, par exemple à l'article 25 : durée du travail, à l'article 32 : temps de déplacement, à l'article 33 : congés – généralités, à l'article 34 : congé annuel payé, à l'article 36 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes, à l'article 43 : congé payé pour obligations familiales et à l'article 52 : congés payés ou non payés pour d'autres motifs.

L'employeur soutient que la proposition de l'agent négociateur de dévier de ce libellé de longue date entraînerait des inquiétudes sur le plan de l'attribution et de l'utilisation des congés. Par exemple, un employé qui travaille selon un horaire de travail de dix (10) heures par jour pourrait bénéficier de cinquante (50) heures de congé pour obligations familiales, comparativement à un employé qui travaille une journée de sept virgule cinq (7,5) heures, qui n'aurait droit qu'à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année. L'employeur est d'avis qu'un jour de congé gagné, à l'exception indiquée du congé de deuil, devrait avoir la même valeur pour tous les employés.

À titre d'information pour la Commission, les dispositions relatives aux congés ont déjà été converties en heures dans la plupart des autres conventions collectives de l'APC, dont les autres groupes représentés par l'AFPC et les groupes qui travaillent souvent par poste. En outre, les articles sur les congés de la plupart des autres conventions collectives ont été modifiés pour souligner que les droits au congé valent sept virgule cinq (7,5) heures, à l'exception du congé de décès.

De plus, un certain nombre de conventions contiennent, dans une section sur l'horaire de travail variable, une disposition qui précise qu'un jour équivaut à sept virgule cinq (7,5) heures. Pour le groupe **FB**, cette précision se trouve au sous-alinéa 25.28h)i) de la convention collective (Pièce 1). Revenir à un « jour » serait un pas en arrière dans ce que l'employeur a négocié avec succès au fil des ans.

L'employeur fait valoir qu'aucune autre convention ne contient un tel libellé. Le libellé actuel apporte une plus grande clarté et réduit le risque de débat ou de conflit dans le lieu de travail.

L'employeur demande à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Appendice C: Réaménagement des effectifs

Proposition de l'Agent négociateur

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

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.**

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.**

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.**

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives au présent appendice doivent 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 au directeur principal Groupes exclus et politiques administratives, Opérations en Relations de travail et Rémunération, 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 doivent être faite 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

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

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.**

- 1.1.3** Les ministères ou les organisations établissent ~~au besoin~~ des comités mixtes pour formuler des conseils et transmettre l'information sur le réaménagement de leurs effectifs. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.
- 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 :

1. 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
2. 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 6.4 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. 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;
- k. **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;**
- l. 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);
- m. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- n. la rétroaction dans des situations où un employé-e ne soit pas offert un poste pour lequel il ou elle fut référé-e;
- o. 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;
- p. 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
- q. 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 :

- 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 (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. ~~À la demande de l'employé,~~ et une rétroaction écrite 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 organisations doivent fournir régulièrement à l'employé des renseignements par écrit sur l'avancement du plan de recyclage.**

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 poste

- 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

- 7.2.1** 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.**

Mouvement de l'Employeur

Légende

Écriture en **gras et bleu** = langage proposé originalement

Écriture en ~~bleu et biffé~~ = langage courant que nous proposons supprimer

Écriture en **bleu** = ancien langage qui a été ramené.

Écriture en **gras, bleu et biffé** = langage que l'employeur avait proposé, mais qui est maintenant retiré pour correspondre à ce qui a été accepté à la table centrale.

Écriture en **gras et vert** = nouveau langage ajouté pour correspondre à ce qui a été accepté à la table centrale

Écriture en **vert et biffé** = langage nouvellement retiré pour correspondre à ce qui a été accepté à la table centrale

APPENDICE « C »

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

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.

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).

Définitions

Administrateur général (deputy head)

A le même sens qu'à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

Administration publique centrale (core public administration)

Postes dans les ministères ou les organisations, ou autres secteurs de l'administration publique fédérale dont les noms figurent aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), et pour lesquels la **CFP Commission de la fonction publique du Canada** est seule autorisée à faire les nominations.

Avis de mise en disponibilité (lay-off notice)

Avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un (1) mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

Diversification des modes de prestation des services (alternative delivery initiative)

Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de l'administration publique centrale à une entité qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

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 ou une indemnité d'études.

Employé-e excédentaire (surplus employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée 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 a ~~cent vingt-quatre-vingt-dix (12090)~~ **cent vingt-quatre-vingt-dix (12090)** jours pour envisager les options offertes à la section ~~6.3~~ **6.4** du présent appendice.

Employé-e touché (affected employee)

Employé-e 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.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer)

Garantie d'une offre d'emploi d'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.

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 (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et 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 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.

Ministère ou organisation d'accueil (appointing department or organization)

Ministère ou organisation qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

Ministère ou organisation d'attache (home department or organization)

Ministère ou organisation qui déclare un employé-e excédentaire.

Mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off)

Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

Offre d'emploi pour une période indéterminée ~~à un employé optant, une personne salariée 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-Loi sur la gestion des finances publiques*, 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

Personne mise en disponibilité (laid-off person)

Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 64(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* LEFP.

Priorité d'employé-e excédentaire (surplus priority)

Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément à l'article 5 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* REFP et selon l'article 40 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* LEFP aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés en priorité à d'autres postes dans l'administration publique fédérale pour lesquels ils rencontrent les **exigences qualifications** essentielles.

Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (twelve (12)-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer)

Une des options offertes à un employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (lay-off priority)

Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, accordée en vertu du paragraphe 41(54) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* LEFP, pour tout poste pour lequel la **GFP Commission de la fonction publique du Canada** est

convaincue que la personne rencontre les exigences essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est d'un (1) an conformément à l'article 11 du **au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (REFP)**.

Priorité de réintégration (reinstatement priority)

Priorité de nomination **conformément au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique** accordée aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité qui sont nommés ou mutés à un poste de niveau inférieur de l'administration publique ~~fédérale~~ **centrale**. La période d'admissibilité à cette priorité est d'une durée d'un (1) an, conformément à l'article 10 du ~~REFP~~ **Règlement sur l'emploi dans la fonction publique**.

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 ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s 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 de-là 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 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-e ou à la personne mise en disponibilité à des indemnités de réinstallation en vertu de la Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte.~~

Réinstallation d'une unité de travail (relocation of a 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 lieu de résidence actuel de l'employé-e **nouveau lieu de travail. Le droit aux prestations de réinstallation en vertu de la Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte 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 Conseil national mixte.~~

~~Les employé-e-s 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.~~

Rémunération (pay)

Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employée dans la présente convention **collective**.

Statut d'employé excédentaire (surplus status)

Un employé-e nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il ou elle est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit mis en disponibilité, qu'il ou elle soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il ou elle démissionne.

Système de gestion de l'information sur les priorités (Priority Information Management System)

Système conçu par la GFP **Commission de la fonction publique** et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

~~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-e.~~

Autorisations

La GFP **Commission de la fonction publique du Canada** 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, le groupe professionnel et le niveau 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 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 des 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 1-13)~~
- *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 les conditions d'emploi*~~
- *Directive sur la réinstallation du **CNM-Conseil national mixte***
- *Directive sur les voyages*

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives au présent appendice doivent 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 employés et de la rémunération globale, Secrétariat du Conseil du Trésor **du Canada****. ~~Groupes exclus et politiques administratives, Opérations en Relations de travail et Rémunération, 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 doivent être faite au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la ~~CFP~~ **Commission de la fonction publique **du Canada**** responsable de leur dossier.

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

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.

1.1.3 Les ministères ou les organisations établissent au besoin des comités mixtes pour formuler des conseils et transmettre l'information sur le réaménagement de leurs effectifs. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.

1.1.4 Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la **GFP Commission de la fonction publique du Canada** et avec les ministères ou les organisations d'accueil pour réaffecter leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

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.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit.

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 ~~6.3~~ **6.4** du présent appendice, car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre doit aussi préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux l'employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner ~~cent vingt-quatre-vingt-dix (12090)~~ **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 6.4** du présent appendice à l'employé-e.

1.1.140 Les ministères ou les organisations informent par écrit la **CFP Commission de la fonction publique du Canada** 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 Commission de la fonction publique du Canada** 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.**

1.1.121 Les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'Alliance 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 aux représentants de l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.132 Le ministère ou l'organisation d'attache fournit à la **CFP Commission de la fonction publique du Canada** une déclaration 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.

1.1.143 Les ministères ou les organisations informent officiellement les employé-e-s qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice C sur le « Réaménagement des effectifs » de la présente convention collective s'applique.

1.1.154 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 a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il ou elle n'est pas mobile, 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.

1.1.165 Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

1.1.176 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.187 Les ministères ou les organisations d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les **intéressés personnes concernées** peuvent être recyclées.

1.1.198 Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu.

1.1.1920 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 :

- a. qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les **qualités compétences** requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;
- ou
- b. 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 compétences** requises grâce au recyclage.

1.1.240 Le ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés **par l'intéressée la personne concernée** pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à **l'intéressée la personne concernée** conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation du **Conseil national mixte GNM**.

1.1.221 Aux fins de la *directive sur la réinstallation du GNM* **Conseil national mixte** 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.

1.1.232 Aux fins de la *Directive sur les voyages du Conseil national mixte*, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination dans l'administration publique centrale sont réputées être un « voyageur » selon la définition de la *Directive sur les voyages du Conseil national mixte*.

1.1.243 Pour la période de priorité et/ou de mises en disponibilité, les ministères ou les organisations d'attache prennent à leur charge le traitement, les frais liés à la protection salariale et/ou à la cessation d'emploi, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention collective et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère ou l'organisation d'accueil ne soit pas disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.254 Lorsqu'un employé-e excédentaire est nommé par un autre ministère ou une autre organisation à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère ou à l'organisation d'attache pendant une période d'un (1) an suivant la date de la nomination, à moins que les ministères ou les organisations d'attache et d'accueil s'entendent sur une période plus longue, après quoi le ministère ou l'organisation d'accueil devient le nouveau ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e, conformément aux pouvoirs dévolus à la **GFP Commission de la fonction publique du Canada**.

1.1.265 Les ministères ou les organisations protègent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.276 Les ministères ou les organisations informent la **GFP Commission de la fonction publique du Canada** en temps opportun et par une méthode recommandée par la **GFP Commission de la fonction publique du Canada**, des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice.

1.1.287 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, et de services de sous-

traitance, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, ils évitent d'embaucher et de réembaucher le personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, de services de sous-traitance ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.298 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.2930 Les ministères ou les organisations peuvent mettre un employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e le leur demande par écrit.

1.1.340 Les ministères ou les organisations d'accueil collaborent avec la **CFP Commission de la fonction publique du Canada** 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.

1.1.321 Les ministères ou les organisations donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un (1) mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise à la présidence nationale de l'Alliance.

1.1.332 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 C de la présente appendice continuent de s'appliquer.

1.1.343 Les ministères ou les organisations doivent présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.354 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 conséquences sur **la personne** l'intéressé;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la **GFP Commission de la fonction publique du Canada** et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e **la personne**;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et les obligations de l'employé-e **la personne**;
- f. la situation actuelle de l'employé-e **la personne** (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 **la personne** (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, indemnité d'études, rémunération en remplacement de la période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de l'employé-e **la personne** 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. aviser les **employé-e-s personnes** 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 recevaient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- k. les Centres **services** de ressources humaines **disponibles à la personne** Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé 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 **une personne** ne **se fait** soit pas **offrir** un poste pour lequel il ou elle **la personne** fut référée;
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que **la personne** 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 **la personne** 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-personnes** 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 employés

1.1.365 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s les ministères ou les organisations d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employé-e-s en cause et par les ministères ou les organisations d'accueil.

1.1.376 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres clauses de la présente convention **collective** sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.387-L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et **du rappel de traitement de la rémunération rétroactive**.

1.1.398-Le ministère ou l'organisation examinera la situation de chaque employé touché chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé touché et déterminera si l'employé doit conserver ou non son statut d'employé touché.

1.1.4039 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

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du **Trésor du Canada** :

- a. d'examiner et de régler les cas soumis par la **GFP Commission de la fonction publique du Canada** 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

1.3.1 Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la Commission de la fonction publique ~~du Canada~~ (CFP), il incombe à la CFP

Commission de la fonction publique du Canada 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;
et
- c. s'assurer que les personnes ayant droit à une priorité sont informées de leurs droits à ce chapitre.

1.3.2 La CFP **Commission de la fonction publique du Canada** fournira, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* :

- a. au Secrétariat du Conseil du Trésor ~~du Canada~~ 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 ~~aux agents négociateurs~~ **à l'Alliance** 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 **Commission de la fonction publique du Canada** 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 Commission. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la CFP **Commission de la fonction publique du Canada** dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, consultez l'annexe C du présent ~~document~~ **appendice**.

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 **6.4.1 (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 Commission de la fonction publique du Canada**, 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 Commission de la fonction publique du Canada** les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la **CFP Commission de la fonction publique du Canada** 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 Commission de la fonction publique du Canada** et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), y compris celles qui prévoient un recyclage 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 optant 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 (12090)** jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant;
et
- ~~c. lorsque un échange de postes avec un employé-e non touché est demandée, soumettre la demande d'échange de postes à la gestion avant l'échéance de la période de quatre-vingt-dix (90) jours.~~

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'alinéa 1.1.~~1142~~, les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'~~agent négociateur~~ **l'Alliance** 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'agent négociateur **l'Alliance** 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)-employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe confidentiellement le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, **par écrit et en toute confidentialité**, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.1.3 Avant d'aviser un employé potentiellement touché, les ministères ou les organisations doivent aviser la présidence nationale de l'Alliance. Un tel avis doit être fait par écrit, de façon confidentielle et le plus rapidement possible et en aucun cas moins de deux (2) jours ouvrables avant qu'un employé soit avisé du réaménagement des effectifs.

2.1.4 Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité 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

3.1.1 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 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 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 paragraphes **alinéas 1.1.189 à 1.1.223**.

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 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada**, 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.

3.1.5 L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

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.

4.1.2 -L' employé-e, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage conformément aux dispositions **du paragraphe l'alinéa** 4.1.1.

4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est identifiée. L'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans **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).**

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.

4.2.2 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, ~~n'est ne soit pas~~ approuvée. À la demande de l'employé, une rétroaction écrite **expliquant les raisons** lui sera fournie concernant cette décision ~~de ne pas approuver le recyclage~~.

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 et organisations devraient doivent fournir régulièrement à l'employé des renseignements par écrit sur l'avancement de la rétroaction sur le progrès du plan de recyclage sur une base régulière.**

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère ou l'organisation d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il ou elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé-e par le ministère ou l'organisation d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente partie, 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.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et avoir été jugée qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste duquel elle a été mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

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 **collective** ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes ~~du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de transposition de la Directive sur les conditions d'emploi régissant la reclassification ou la transposition.~~

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu de l'alinéa 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

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 ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e.

L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

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~~ (12090) 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~~ (12090) jours de réflexion. L'employé-e ne peut changer d'option lorsqu'il 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~~ (12090) 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~~ (12090) 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 ces options.

6.1.6 Le ministère ou organisation 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 *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 (5) 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 les ministères 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 à l'alinéa 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 participeront au processus d'échanges de postes.

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant **ou un employé-e salarié excédentaire qui est excédentaire parce que cette personne 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. Seul l'employé-e optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option **6.4.1 (a)** A peut être affecté à un poste non touché à 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 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 un 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 un employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'elle 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 répondre 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.

6.3.7 Un échange de postes doit habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux (2) employé-e-s qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

6.3.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employé-e-s concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux (2) postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

Pour plus de précision, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

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. 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 *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire,

- i. 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 quatre vingt dix (12090)~~ mentionnée à l'~~alinéa~~ ~~au paragraphe~~ 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option **6.4.1 (a)**.
 - ii. 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 excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option **6.4.1 (b)**, la mesure de soutien à la transition.
 - iii. 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.
ou
- 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 **mesure de soutien à la transition** ~~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, qui correspond à la **mesure de soutien à la transition** ~~MST~~ (voir 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 les frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e **qui retient cette option choisissant 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 prendre un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La **MST mesure de soutien à la transition** 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 *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 **mesure de soutien à la transition** 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 **choisit l'option 6.4.1 (b) ou 6.4.1(c)(i) et** reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire **choisit l'option b) ou l'option 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 optant auront droit à un montant pouvant atteindre mille **deux cents** dollars (1 0200 \$) 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-e optant **La personne** qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une **MST mesure de soutien à la transition** ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, est **renommé à un poste à nommé de nouveau dans** la fonction publique, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période

allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la ~~MST~~ **mesure de soutien à la transition** ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant l'alinéa 6.4.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 L'administrateur général doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de **la personne concernée l'intéressé**; peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.4.10 Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option **6.4.1 (a)** refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois, il ou elle devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois (3) situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.5.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'administration publique centrale en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est 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 *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.

6.5.4 Les dispositions de l'alinéa 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans l'administration publique **centrale** doivent être abolis :

- a. dans des régions éloignées du pays;
ou
- b. que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs;
ou
- c. que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans l'administration publique centrale ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve de l'alinéa 6.5.4, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions de l'alinéa 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale :

- a. sont réinstallées ailleurs;
- b. que l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;
et
- c. que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve de l'alinéa 6.5.6, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère ou de l'organisation est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions de l'alinéa 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a. lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale sont touchées par la diversification des modes d'exécution;

- b. lorsque l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;
et
- c. Lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve de l'alinéa 6.5.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e soit pas parti avant cette date.

Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a. traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources;
et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes d'exécution** (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 de l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de 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 121(f) de la *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-vingts (180) jours avant la date du transfert, donnent avis 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 **diversification des modes d'exécution 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 **diversification des modes d'exécution 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 liés aux questions de ressources humaines (par exemple les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s 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 liées aux 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 **diversification des modes d'exécution 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.

7.2.1 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.

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 assujetti le nouvel employeur;
- ii. la *Directive sur les conditions d'emploi*, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et/ou 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 **CRTEFP 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. **une** reconnaissance de l'emploi continu, conformément à la *Directive sur les conditions d'emploi*, 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 **au paragraphe 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. **une** protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance invalidité de longue durée (**AILD**) et régime de soins dentaires;
- vii. **une** 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'assurance invalidité de longue durée 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 publique centrale (= 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 publique centrale (= 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. **une** protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance invalidité de longue durée (**AILD**) et régime de soins dentaires;
- vi. **des** modalités d'assurance invalidité de courte durée.

d. 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.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

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.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère ou l'organisation doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils ou elles puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de l'avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, le ministère ou l'organisation d'attache peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à trente (30) jours.

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.

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère ou l'organisation d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans l'administration publique centrale et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II : avis officiel, et de la section 6.5, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de la section 6.5 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre section.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section [Application d'autres dispositions de l'appendice](#)) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère ou l'organisation lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six (6) mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent alinéa et de l'alinéa 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six (6) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période d'un (1) an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait dans l'administration publique centrale et celle du poste qu'il ou elle occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une (1) année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des alinéas 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

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 *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 *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 ~~du Canada~~ 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.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il a droit au moment du transfert. Cependant, l'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas 61.05(b) ou (c) de l'appendice I reçoit le paiement au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a. les conditions énoncées à l'alinéa 7.9.2 ne sont pas satisfaites;

- b. les dispositions de la présente convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention collective avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral,
- c. l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions de l'alinéa 7.5.1,
ou
- d. que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

L'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans l'administration publique centrale prend fin.

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 d'un régime 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 convention collective. 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 dans la fonction publique (LPFP)* 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 il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, 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 employés **personnes**

- salariées** 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 LPFP.
- 4) ~~Conformément au Règlement général sur la cession de secteurs de la fonction publique (le Règlement), atténuer les réductions possibles des prestations de retraite qui, autrement, s'appliqueraient aux personnes qui ne satisfont pas aux critères d'âge et de durée de service exigés pour avoir droit à une pension non réduite en vertu du régime de retraite de la fonction publique. Aux termes du Règlement, l'âge et la durée de service atteints par une personne au moment où elle prend sa retraite chez le nouvel employeur seront utilisés pour déterminer l'admissibilité à une pension non réduite en vertu du régime de retraite de la fonction publique. Le Règlement atténue également les effets néfastes sur les prestations de retraite en autorisant les prestations au survivant lorsque des employée-e-s transférés se marient, vivent en union de fait ou ont un enfant pendant la durée de leur emploi chez le nouvel employeur.~~

Annexe B : Matrice de mesure de soutien à la transition

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44

13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16

42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la **mesure de soutien à la transition MST** sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention **collective**.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention collective s'ajoutent à la **mesure de soutien à la transition MST**.

Annexe C : Rôle de la CFP Commission de la fonction publique du Canada dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité

1. La **CFP Commission de la fonction publique du Canada** présentera les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la **Loi sur l'emploi dans la fonction publique 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 Commission de la fonction publique du Canada** 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 Commission de la fonction publique du Canada**, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira au Secrétariat du Conseil du Trésor **du Canada** 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 Commission de la fonction publique du Canada** fournira aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des renseignements sur leurs droits de priorité.
4. La **CFP Commission de la fonction publique du Canada**, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* fournira des renseignements 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 Commission de la fonction publique du Canada** 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 Commission de la fonction publique du Canada**, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira des renseignements à l'employeur, aux ministères ou organisations et/ou 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 **du Canada** « [Guide du Système de gestion de l'information sur les priorités](#) ».

[Guide sur les droits de priorité - Canada.ca](#)

Remarques

Les deux parties ont proposé des modifications à l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

Propositions de l'agent négociateur

L'employeur constate que bon nombre des propositions de l'agent négociateur se rapportent à trois principaux thèmes : la composante géographique d'une offre d'emploi raisonnable; la reconnaissance du service et de l'ancienneté; le travail à distance.

1) Composante géographique d'une offre d'emploi raisonnable

L'agent négociateur demande d'élargir la portée de la disposition actuelle pour y préciser que l'employeur doit faire tout en son pouvoir pour présenter à l'employé une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu de travail. L'employeur s'oppose à la proposition d'ajouter différentes régions métropolitaines à envisager dans le cadre de ce processus et estime que la pratique actuelle est suffisante. L'agent négociateur n'a pas démontré le contraire.

2) Reconnaissance du service et de l'ancienneté

L'agent négociateur propose que lorsqu'il n'est pas possible de présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employés excédentaires d'une province ou d'un territoire donné, ces offres d'emploi doivent être présentées selon l'ordre d'ancienneté.

L'employeur rappelle à la Commission qu'aux termes des articles 113 et 177 de la [LRTSPF](#) (Pièce 2), elle n'a pas compétence pour inclure ces propositions dans son rapport, et que de telles propositions ne peuvent pas être incluses dans les conventions collectives.

3) Accords de travail à distance à titre d'option viable

L'employeur s'oppose à l'ajout du libellé proposé par l'agent négociateur concernant le travail à distance. Les remarques faites par l'employeur à propos de la proposition de l'agent négociateur d'introduire un article sur les régimes de travail flexibles dans les conventions collectives s'appliquent à la proposition faite par l'agent négociateur dans le présent appendice (page 236-294).

Comme il a été mentionné précédemment, l'employeur a actualisé la [Directive sur le télétravail](#) (Pièce 29) et celle-ci comprend un cadre complet pour gérer les situations de télétravail. L'employeur s'oppose au libellé proposé, car l'esprit et l'intention de l'entente sur le réaménagement des effectifs sont d'assurer le maintien d'un emploi dans la fonction publique fédérale. Le fait d'offrir des options aux personnes recevant une garantie d'offre d'emploi raisonnable ne cadre pas avec l'esprit et l'intention de l'appendice, qui sont de maximiser les chances d'emploi continu. La [Directive sur le télétravail](#) (Pièce 29) est en place pour les employés qui souhaitent travailler ailleurs qu'à leur lieu de travail désigné. 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.

Propositions de l'employeur :

Par l'intermédiaire du présent mémoire, l'employeur modifie sa proposition initiale de reproduire l'entente conclue avec d'autres groupes de l'AFPC. L'employeur est prêt à proroger ce dont il a été convenu aux autres tables de négociation de l'AFPC, notamment diverses modifications techniques et administratives à l'entente sur le réaménagement des effectifs.

Ce faisant, l'employeur souhaite adopter une approche unique à l'échelle de l'organisation pour ce qui est de la gestion des réaménagements des effectifs, car cela permettrait de traiter uniformément tous les cas de réaménagement des effectifs pour tous les employés. L'employeur fait donc remarquer qu'une seule entente continuera de s'appliquer pour tous les employés ou les cinq (5) groupes représentés par l'AFPC.

Ce principe clé éclaire la façon dont l'employeur tient compte des modifications aux ententes de réaménagement des effectifs comprises dans les conventions collectives.

L'employeur souhaite procéder d'une manière cohérente lorsque des changements aux programmes et aux services entraînent un réaménagement des effectifs afin d'aider les gestionnaires et les conseillers en ressources humaines à gérer la situation. Ainsi, l'AFPC a une seule entente pour tous ses groupes. Deux autres agents négociateurs, soit l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et le Syndicat des agents correctionnels du Canada (Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN [UCCO-SACC-CSN]), ont des ententes sur le réaménagement des effectifs dans leur convention respective. L'IPFPC représente six groupes et la UCCO-SACC-CSN représente un groupe. Comme pour l'entente sur le réaménagement des effectifs de l'AFPC, tous les groupes représentés par l'IPFPC ont la même entente de réaménagement des effectifs dans leur convention collective respective.

Les autres agents négociateurs ont opté pour la *Directive sur le réaménagement des effectifs* du Conseil national mixte (CNM) élaborée conjointement par l'employeur et les agents négociateurs. La *Directive sur le réaménagement des effectifs du CNM* est réputée faire partie de leurs conventions collectives, au même titre que l'article 7 : les ententes du Conseil national mixte dans la convention collective du groupe FB (Pièce 1).

Les ententes sur le réaménagement des effectifs et la *Directive sur le réaménagement des effectifs du CNM* offrent aux employés une protection et des avantages pertinents très semblables, puis aident à uniformiser l'approche dans l'ensemble de l'organisation.

L'employeur continuera à offrir cette entente au groupe FB. Cette proposition offrira une uniformité accrue aux employés de l'APC, car le libellé proposé harmonise l'entente sur le réaménagement des effectifs avec la *Directive sur le réaménagement des effectifs* du Conseil national mixte.

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

Voici une explication de la raison d'être des changements de l'employeur.

En plus des priorités clés décrites ci-dessous, l'employeur veut, grâce à sa proposition, apporter des changements d'ordre administratif afin de clarifier le libellé de l'appendice de l'entente sur le remaniement des effectifs pour qu'elle soit appliquée de façon uniforme par tous les ministères et qu'elle cadre avec la *Directive sur le réaménagement des effectifs* du Conseil national mixte (CNM). L'employeur propose également d'écrire les termes dans leur intégralité au lieu d'utiliser des acronymes afin de faciliter la lecture, comme il en a été convenu à d'autres tables de l'AFPC. Enfin,

l'employeur souhaite corriger certaines erreurs techniques et s'assurer d'utiliser un langage épique.

Les quatre priorités clés de l'employeur relativement à l'entente sur le réaménagement des effectifs, présentées durant la séance de négociation de novembre 2022, sont les suivantes :

1) Période de réflexion

L'employeur a proposé de réduire la période de réflexion dont il est question au paragraphe 6.4.1 de cent vingt (120) jours à quatre-vingt-dix (90) jours pour aider les employés indécis à obtenir plus tôt l'accès au Système de gestion de l'information sur les priorités (SGIP) de la Commission de la fonction publique (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 [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) et du [Règlement sur l'emploi dans la fonction publique](#), permettant ainsi aux personnes de profiter des occasions d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Grâce à ce changement, les renseignements personnels des employés seraient fournis à la CFP plus rapidement aux fins d'examen prioritaire, et les employés recevraient plus rapidement des offres d'emploi raisonnables. Pour les employés qui ne savent pas quelle option leur convient le mieux et qui souhaitent profiter de toute la période de réflexion avant de prendre une décision, cette proposition permettrait de les placer plus rapidement dans le système de priorité.

2) Définitions de l'unité de travail, de la réinstallation et de la réinstallation d'une unité de travail

L'employeur souhaite ajouter une définition pour le terme *unité de travail*, qui n'est pas défini pour l'instant. Cette définition permet de refléter les unités de travail hybrides et de redéfinir la réinstallation d'une unité de travail en précisant la distance minimale requise pour qu'une situation soit considérée comme une réinstallation d'une unité de travail.

En plus de refléter la pratique actuelle, les définitions révisées de l'employeur pour la réinstallation et la réinstallation d'une unité de travail fournissent plus de clarté aux employés, aux ministères et aux organisations qui doivent les interpréter.

Les modifications proposées par l'employeur n'enlèvent pas de droits aux employés; elles clarifient plutôt les situations où les indemnités applicables leur sont accessibles. Elles précisent également que si la nouvelle distance de déplacement entre le lieu de

résidence de l'employé et son nouveau lieu de travail, suivant une réinstallation d'unité de travail, est égale ou inférieure à son ancienne distance de déplacement, l'employé n'a pas droit aux indemnités de réinstallation.

3) Examen annuel des employés excédentaires ayant reçu une garantie d'offre d'emploi raisonnable

Au nouveau paragraphe 1.1.9, l'employeur propose d'ajouter une disposition pour l'examen annuel de chaque employé excédentaire ayant reçu une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général. Cette disposition ferait en sorte que tous les employés concernés par l'entente sur le réaménagement des effectifs fassent l'objet d'un suivi étroit. Aussi, advenant un changement à la disponibilité des emplois, les employés auraient accès à une mesure de soutien à la transition.

La proposition permettrait d'enrayer l'incertitude vécue par les employés, et ces derniers auraient accès à l'option b – un paiement forfaitaire en échange d'une démission, ou à l'option c – un paiement forfaitaire en échange d'une démission avec une indemnité d'études.

4) Recyclage

La proposition de l'employeur cherche à clarifier la pratique passée. Bien que l'appendice actuel de l'entente sur le réaménagement des effectifs ne fournisse pas de paramètres quant au nombre d'échelons en moins un poste peut avoir pour être considéré comme une offre d'emploi raisonnable, la pratique passée consistait à tenir compte de la protection salariale et du recyclage et à envisager un échelon de moins que le poste d'attache de l'employé.

Appendice D: Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en oeuvre de la convention collective

Proposition de l'Agent négociateur

Nonobstant les dispositions du paragraphe 63.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 65.02 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. 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 :
 - a. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - b. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et 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 2.a).
 - c. 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 en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.
2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - a. 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 de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - b. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette

convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

- c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

3. Recours de l'employé

- a) **Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.**
- b) **Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.**
- c) **Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.**

Proposition de l'Employeur

Nonobstant les dispositions du paragraphe 63.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 65.02 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. 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 :

- a. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - b. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et 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 2.a).
 - c. 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 en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.
2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
- a. 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 de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - b. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

Remarques

Les parties s'entendent sur les sections 1 et 2 du protocole d'entente. Seule la section 3 « Recours de l'employé » de l'agent négociateur est encore en suspens.

Le contenu de ce protocole d'entente reflète ce qui a été convenu avec d'autres agents négociateurs, y compris l'AFPC, et constitue le modèle établi de l'APC.

L'employeur est prêt à envisager l'inclusion de la section 3 du protocole d'entente dans le cadre d'un règlement négocié.

Appendice G: Protocole d'entente concernant les suspensions administratives lors d'enquêtes

Proposition de l'Agent négociateur

Toutes les suspensions administratives et pour enquête sont rémunérées. Aucun employé-e ne doit subir une suspension de salaire à moins qu'il ne fasse l'objet de mesures disciplinaires imposées en vertu de l'article 17.

~~L'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e.~~

~~Chaque cas sera traité selon son propre mérite et sera considéré lorsque l'employé-e :~~

- ~~a. est détenu dans l'attente de son procès, ou~~
- ~~b. est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite, et affecte de manière significative la prestation adéquate de ses fonctions. Si le degré d'implication de l'employé-e n'est pas clair pendant l'enquête, la décision sera reportée en attendant l'achèvement de l'audience préliminaire ou du procès afin d'évaluer le témoignage sous serment.~~

~~**~~

~~Toutefois, un employé visé par les paragraphes 1 ou 2 ci-dessus sera placé en congé administratif payé jusqu'à ce que l'employeur nomme un enquêteur et que l'enquête ait commencé dans les affaires susmentionnées.~~

~~Par la suite, l'employé sera suspendu administrativement sans salaire, sous réserve d'une réévaluation régulière par l'employeur.~~

~~L'employeur convient de faire de son mieux pour établir la priorité des enquêtes susmentionnées en fonction de la gravité des cas.~~

~~Le caractère opportun des suspensions administratives fera l'objet d'un point permanent au sein du Comité national patronal-syndical, dans le but d'assurer une amélioration continue.~~

~~Les parties reconnaissent l'importance d'entreprendre en temps opportun les processus décrits dans le présent appendice.~~

Remarques

À titre de repère pour les membres de la commission de l'intérêt public, l'employeur tient à préciser que dans ses propositions, l'agent négociateur a modifié le titre de l'appendice existant pour y inclure « et les suspensions de l'autorisation de sécurité en attendant l'issue d'une enquête ».

Aussi, puisque l'agent négociateur n'a fourni aucun libellé au-delà du titre, l'employeur ne peut pas prendre position à l'égard de cette proposition. L'employeur n'est donc pas en mesure de commenter cet aspect en particulier et soumet les présentes remarques à l'égard du libellé actuel, déposé par l'agent négociateur.

L'agent négociateur propose de remplacer le libellé existant de façon à préciser que toutes les suspensions administratives et pour enquête sont avec solde, sauf si l'employé fait également l'objet de mesures disciplinaires.

L'employeur soutient que la proposition de l'agent négociateur est trop générale et procurerait une protection incompatible avec les principes et les saines pratiques en relations de travail. Le libellé actuel de l'appendice G offre déjà une protection plus large aux membres du groupe FB, comparativement à d'autres conventions collectives de l'APC. Dans l'APC, la norme veut que l'employé suspendu pour causes administratives ne soit pas rémunéré en attendant l'issue de l'enquête.

Au sein du groupe FB, un employé suspendu est rémunéré sauf :

1. s'il est détenu dans l'attente de son procès;
2. s'il est impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite et affectant de manière significative la prestation adéquate de ses fonctions.

Ces cas sont traités selon leur propre mérite et entraînent une suspension administrative sans solde.

Très peu d'employés de l'ASFC ont fait l'objet d'une suspension administrative au cours des dernières années, et la plupart de ces suspensions ont abouti à un licenciement pour cause disciplinaire. L'ASFC suit un processus rigoureux pour chaque cas, et celui-ci comprend une évaluation approfondie fondée sur les critères de l'affaire Larson. Dans la plupart des cas, lorsqu'un employé fait l'objet d'une suspension administrative, cette suspension se rapporte à des actes d'inconduite graves.

Les parties se sont entendues précédemment au sujet des paramètres énoncés à l'appendice G pour les suspensions administratives. Elles reconnaissent dans les premiers paragraphes qu'il est parfois « inopportun de rémunérer un employé ». Ce

pouvoir doit être protégé. L'agent négociateur n'a fourni aucun motif pour expliquer le contraire et justifier la modification proposée.

Le libellé de l'appendice a également été modifié pendant la dernière ronde de négociations collectives pour aborder les préoccupations de l'agent négociateur à l'égard de l'augmentation possible de la durée des suspensions sans solde en raison du temps requis pour nommer un enquêteur. Selon le libellé révisé, l'employé demeure en suspension avec solde jusqu'à ce que l'employeur nomme un enquêteur. L'employeur réévalue régulièrement la situation, et le traitement rapide des suspensions administratives fait partie des points permanents à l'ordre du jour du Comité national patronal-syndical en vue d'améliorer constamment la situation. Le libellé se trouve sous les astérisques (« ** ») et se lit comme suit :

Toutefois, un employé visé par les paragraphes 1 ou 2 ci-dessus sera placé en congé administratif payé jusqu'à ce que l'employeur nomme un enquêteur et que l'enquête ait commencé dans les affaires susmentionnées.

Par la suite, l'employé sera suspendu administrativement sans salaire, sous réserve d'une réévaluation régulière par l'employeur.

L'employeur convient de faire de son mieux pour établir la priorité des enquêtes susmentionnées en fonction de la gravité des cas.

Le caractère opportun des suspensions administratives fera l'objet d'un point permanent au sein du Comité national patronal-syndical, dans le but d'assurer une amélioration continue.

Les parties reconnaissent l'importance d'entreprendre en temps opportun les processus décrits dans le présent appendice.

Selon l'employeur, le libellé compris actuellement dans la convention collective est approprié et protège adéquatement les intérêts des parties à la convention et des contribuables canadiens. Depuis longtemps, la jurisprudence reconnaît que les suspensions administratives sans solde sont justifiables dans certaines situations appropriées.

De plus, l'employeur est d'avis que les modifications proposées au libellé de la convention collective auraient fort probablement une incidence néfaste sur la perception du public à l'égard de l'employeur.

L'employeur demande donc à la Commission de recommander le maintien du libellé existant de cet appendice.

Appendice J: Protocole d'entente relatif au congé pour affaires de l'Alliance : recouvrement des coûts

Proposition de l'Employeur

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA RELATIF AU CONGÉ POUR AFFAIRES DE L'ALLIANCE : RECOUVREMENT DES COÛTS

L'employeur propose que cet appendice soit modifié pour refléter les modifications suivantes proposées par l'employeur :

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

Les parties s'entendent sur ce protocole d'entente 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.

~~Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :~~

- ~~a. le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois (3) mois consécutifs par année;~~
- ~~b. 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;~~
- ~~c. 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.~~

Conformément au paragraphe 14.14 de la présente convention, à compter de la date de signature :

- les congés accordés à l'employé en vertu des clauses 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 and 14.13 des conventions collectives seront payés **durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.**
- ~~l'Alliance remboursera à l'employeur l'équivalent du salaire et des avantages sociaux de l'employé pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par cette entente.~~

Le présent PE confirme les modalités établies dans l'accord conjoint entre l'employeur et l'Alliance, soit :

- Il est convenu que le congé payé accordé en vertu des clauses précitées pour affaires de l'Alliance sera payé par l'employeur à compter de la date de signature de la présente convention, 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 au travail, ~~conformément aux modalités établies dans les annexes précitées.~~
- Le ministère ou l'organisme d'embauche facturera l'Alliance ou l'Élément, de façon bimensuelle et dans les cent vingt (120) jours de 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 figureront sur l'état de compte.
- 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 de la date de facturation.

Ce présent protocole d'entente 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.

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 14.14. L'employeur cherche à modifier cet appendice pour refléter la pratique actuelle et par souci d'harmonisation avec son intention négociée.

Il propose donc de préciser que le congé sera payé pour une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier. 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 (3) mois par exercice financier.

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 une nouvelle entrée au sujet de l'expiration du protocole d'entente.

L'employeur demande donc que sa proposition soit incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice O: Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la culture du milieu de travail

Proposition de l'Agent négociateur

La présente lettre d'entente vise à donner effet à l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la création d'un comité de travail mixte chargé d'examiner et de renforcer la culture du milieu de travail au sein de l'ASFC.

Les deux parties partagent l'objectif de créer et de maintenir des milieux de travail sains pour tous les employés et conviennent d'établir un comité mixte, coprésidé par un représentant de chaque partie, pour discuter et identifier les possibilités et les facteurs à prendre en considération pour améliorer la culture du milieu de travail au sein de l'ASFC.

Le comité mixte se réunira dans les 30 jours suivant la ratification de l'accord de principe pour commencer ses travaux. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.

~~Cette lettre d'entente expire le 20 juin 2022.~~

Mouvement de l'Employeur

La présente lettre d'entente vise à donner effet à l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la création d'un comité de travail mixte chargé d'examiner et de renforcer la culture du milieu de travail au sein de l'ASFC.

Les deux parties partagent l'objectif de créer et de maintenir des milieux de travail sains pour tous les employés et conviennent d'établir un comité mixte, coprésidé par un représentant de chaque partie, pour discuter et identifier les possibilités et les facteurs à prendre en considération pour améliorer la culture du milieu de travail au sein de l'ASFC.

Le comité mixte se réunira dans les 30 jours suivant la ratification de l'accord de principe pour commencer ses travaux. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.

Cette lettre d'entente expire le 20 juin 2022²⁶.

Remarques

L'agent négociateur propose de retirer la date d'expiration de cette lettre d'entente, ce qui rendrait permanent le comité de travail mixte.

Le contenu de cette lettre d'entente a été accepté lors de la dernière ronde de négociation, en réponse aux propositions de l'agent négociateur. Le but était de mettre sur pied un comité de travail mixte devant servir de forum aux parties pour discuter de la culture du milieu de travail.

Le cahier de propositions initial de l'employeur comprenait un signet indiquant son désir de discuter davantage de cet appendice. L'employeur reconnaît la pertinence de la lettre d'entente et modifie sa proposition de sorte que la lettre expire le 20 juin 2026. L'employeur est d'avis qu'il est nécessaire de conserver une date d'expiration pour donner aux parties l'occasion d'évaluer les progrès réalisés et de déterminer, lors de la prochaine ronde de négociation, si le comité a toujours sa raison d'être.

L'employeur demande donc à la Commission d'inclure uniquement sa proposition 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 l'article 41 : congé non payé pour s'occuper de la famille et calendrier des congés annuels

Proposition de l'Agent négociateur
<i>Supprimer l'appendice.</i>
Mouvement de l'Employeur
<p>Le présent protocole vise à donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard des employés de l'unité de négociation des Services frontaliers (FB).</p> <p>Les parties conviennent d'établir un comité mixte de consultation pour discuter des questions soulevées par l'employeur concernant les défis opérationnels associés à l'établissement du calendrier des congés en vertu de l'article 41 conjointement avec le calendrier des vacances. Le comité se réunira dans les soixante (60) jours suivant la ratification. Le comité a pour mandat de discuter des questions visées par le présent appendice et, dans la mesure du possible, de formuler des recommandations aux parties pour résoudre les problèmes recensés.</p> <p>Le présent protocole expire le 20 juin 2022⁶.</p>

Remarques

L'agent négociateur propose de supprimer le protocole d'entente concernant l'article 41 : congé non payé pour s'occuper de la famille et calendrier des congés annuels.

Ce protocole d'entente a été conclu lors de la dernière ronde de négociation afin de permettre aux parties de discuter de moyens de faciliter la gestion des demandes de ce type et d'autres types de congés, particulièrement durant les périodes où beaucoup d'employés prennent congé. Le comité de consultation devait servir de forum aux parties pour discuter des défis opérationnels associés à l'établissement du calendrier des congés en vertu de l'article 41 conjointement avec le calendrier des vacances, en l'absence de progrès réalisés en lien avec les modifications proposées à l'article 41 par l'employeur. Les modifications à l'article 41 font partie des priorités de l'employeur depuis plusieurs rondes de négociation déjà.

L'employeur apprécierait les recommandations de la Commission au sujet de cet article, précisément sur ses observations commençant à la page 192.

Le cahier de propositions initial de l'employeur comprenait un signet indiquant son désir de discuter davantage de cet appendice. Si aucun progrès n'est réalisé à l'égard des modifications à l'article 41, la lettre d'entente devra être modifiée de sorte qu'elle expire le 20 juin 2026.

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

Nouvel Article: retraite anticipée, travailleuses et travailleurs FB

Proposition de l'Agent négociateur

Modifier le régime de retraite afin de permettre aux travailleuses et travailleurs appartenant au groupe FB de prendre leur retraite après 25 ans de service, et ce, sans pénalité.

Remarques

L'agent négociateur cherche à modifier le régime de pension de retraite de la fonction publique, prévu dans la [Loi sur la pension de la fonction publique](#), afin de permettre aux employés de l'unité de négociation FB de prendre leur retraite après vingt-cinq (25) ans de service continu, sans pénalité.

Conformément à l'article 113 de la [LRTSPF](#) (Pièce 2), l'employeur n'a pas l'autorité légale de négocier les conditions d'emploi liées aux pensions, car celles-ci sont déjà établies en vertu de la [Loi sur la pension de la fonction publique](#).

Réserves

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

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

Pour cette raison, cette question ne peut pas faire partie du rapport de la CIP en vertu des alinéas 177(1)a) et b) de la [LRTSPF](#) (Pièce 2).

Réserves

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

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

Il convient de noter que l'agent négociateur a porté la même question devant les CIP établies en 2012 et en 2021 pour le groupe FB. Dans son rapport du 5 juin 2013, la Commission a déclaré au paragraphe [14] : « L'agent négociateur a soumis des observations relativement aux droits aux prestations de retraite. Les pensions ne peuvent faire l'objet de négociations collectives en vertu de la *LRTSPF* (article 113). Par conséquent, la CIP n'a pas fait de recommandation sur les modifications aux droits de pension. »

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur fait respectueusement valoir que la CIP n'a pas compétence pour trancher cette question, et que celle-ci ne devrait pas faire partie de ce rapport conformément à la *LRTSPF* (Pièce 2).

L'équipe de l'agent négociateur a été informée tout au long des négociations que l'employeur ne tiendrait pas compte d'une proposition sur les questions de pension qui serait présentée dans le cadre du processus de négociation. Toutefois, il a été noté que bien que les modalités du Régime de pension de la fonction publique ne font pas l'objet de négociations, les questions relatives au régime de retraite font l'objet de discussions actives avec les principaux intervenants, y compris les représentants des employés, de l'employeur et des pensionnés, par l'entremise du Comité consultatif sur la pension de la fonction publique (CCFPF). Le CCFPF constitue le forum où les demandes des employés seraient étudiées et où des recommandations seraient formulées au président à la discrétion du Comité.

Cette affaire a été portée devant le CCFPF. Avec le soutien du secrétariat de l'employeur, le Comité a examiné la question en détail et, conformément à ses procédures établies, soumis des recommandations à la présidente du Conseil du Trésor pour qu'elle étudie les changements législatifs possibles.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur fait respectueusement valoir que la CIP n'a pas compétence pour trancher cette question, et que celle-ci ne devrait pas être incluse dans ce rapport.

Nouvel Article: recrues

Proposition de l'Agent négociateur

Après avoir terminé leur formation au Collège de Rigaud, les nouveaux employés sont placés à l'échelon salarial approprié de l'échelle FB03 une fois qu'ils obtiennent leur affectation de poste dans un bureau ou un point d'entrée de l'ASFC.

Tout employé-e qui participe au Programme de formation de base pour les agents a droit à un congé payé pour la durée de sa participation au Programme. Ce congé comprend les déplacements vers et depuis le lieu où est donnée la formation.

Remarques

L'employeur fait valoir que le premier paragraphe de la demande de l'agent négociateur concernant les nouvelles recrues porte sur une condition d'emploi établie en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) (LEFP) qui a trait aux procédures ou processus régissant la nomination des employés. Par conséquent, cette proposition ne doit pas être assujettie à la négociation collective comme établi par l'article 113 de la [LRTSPF](#) (Pièce 2).

Réserves

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

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

De plus, ou à titre subsidiaire, la proposition « porte sur des normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires ». L'alinéa 177(1)c) de la [LRTSPF](#) (Pièce 2) interdit d'inclure une telle proposition dans le rapport.

Réserves

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

- 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;

De plus, le libellé proposé restreint clairement le droit de l'employeur d'établir des normes de qualification et des programmes de perfectionnement professionnel. L'employeur est d'avis que cela enfreint son droit, conféré à l'article 7 de la [LRTSPF](#) (Pièce 2), de déterminer l'organisation de ses activités et d'attribuer des fonctions aux postes et aux personnes employées dans un tel secteur et à la classification de ces postes et personnes.

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.

De plus, la proposition porte atteinte au droit de l'employeur de déterminer et de contrôler la gestion du personnel au sein de la fonction publique fédérale, conformément aux articles 7 et 11.1 de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) (Pièce 4).

Par conséquent, l'employeur fait respectueusement valoir que la CIP n'a pas compétence pour trancher cette question, et que son rapport ne devrait pas inclure de recommandations portant sur cette question conformément à la [LRTSPF](#).

Programme de perfectionnement de base des agents

L'agent négociateur propose également d'accorder des congés payés aux employés qui participent au Programme de perfectionnement de base des agents (PPBA). Toutes les recrues doivent achever la première phase du PPBA, qui consiste en une formation obligatoire de dix-huit (18) semaines. La formation consiste en un enseignement virtuel de quatre (4) semaines, suivi d'un enseignement de quatorze (14) semaines au Collège de l'ASFC. Si elles terminent le PPBA avec succès, les recrues se voient offrir un poste au sein du groupe FB et doivent achever les phases 2 et 3.

La compétence de l'agent négociateur se limite aux membres de l'unité de négociation du groupe FB. Les recrues ne sont pas des fonctionnaires au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (Pièce 2). Par conséquent, l'agent négociateur ne représente pas ces personnes et il ne conviendrait pas d'ajouter à la convention collective de conditions qui les concernent.

De plus, cette proposition 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 ». Comme il est indiqué ci-dessus, l'alinéa 177(1)c) de la *LRTSPF* (Pièce 2) interdit d'inclure une telle proposition dans le rapport.

Par conséquent, l'employeur fait respectueusement valoir que la CIP n'a pas compétence pour trancher cette question, et que des recommandations portant sur cette question ne devraient pas faire partie de ce rapport conformément à l'alinéa 177(1)c) de la *LRTSPF* (Pièce 2).

Nouvel Article: journée du mieux-être

Proposition de l'Agent négociateur

XX.01 Tout Membre a droit à huit (8) heures de congé payé par exercice pour des raisons personnelles.

XX.02 L'approbation sera assujettie aux exigences opérationnelles, comme le détermine l'employeur, et sur présentation d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

XX.03 Le congé doit être pris à une date qui convient à la fois au Membre et à l'employeur. L'employeur fera toutefois de son mieux pour accepter la demande de congé.

Remarques

L'agent négociateur compte introduire une nouvelle disposition prévoyant un congé payé pour une journée mieux-être. Cette proposition représente 5,5 millions de dollars par an sur une base permanente, soit 0,52 % de la base salariale.

Cette proposition est pratiquement une répétition du congé personnel prévu au paragraphe 52.02, qui accorde déjà un congé payé d'au plus quinze (15) heures pour des motifs de nature personnelle. Les droits du groupe FB correspondent à la norme dans les conventions collectives de l'APC.

Seuls les [membres réguliers de la GRC \(sous le grade d'inspecteur\) \(RM\)](#) bénéficient d'une journée mieux-être prévue par leur convention collective. Cependant, ce congé vise les mêmes fins que le congé personnel, prévu au paragraphe 52.02 de la convention collective du groupe [FB](#) (Pièce 1).

Plus précisément, le paragraphe 41.01 de la convention collective des membres réguliers (sous le grade d'inspecteur) et des réservistes de la GRC stipule : « Tout Membre a droit à huit (8) heures de congé payé par exercice pour des raisons personnelles. » C'est l'équivalent d'un congé d'un (1) jour puisque la journée de travail normale en vertu de cette convention collective doit comporter un minimum de huit (8) heures consécutives (paragraphe 21.05b)). Cependant, les membres réguliers et les réservistes n'ont pas droit aux deux (2) jours (quinze (15) heures) de congé personnel par an auxquels ont droit les membres du groupe FB et d'autres groupes de l'APC.

L'employeur soutient que cette proposition est inutile et que l'agent négociateur n'a pas fourni de justification valable pour cette demande.

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

Nouvel Article: congé pour raisons familiales

Proposition de l'Agent négociateur

Congé pour la visite d'un membre de la famille qui est gravement malade

XX.01 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est défini par l'article 2.

XX.02 L'employeur accorde au Membre jusqu'à dix (10) jours de congé payé (incluant le temps de déplacement) pour rendre visite à une personne de sa famille qui est reconnue comme gravement malade selon un médecin.

XX.03 Ce genre de congé ne sera accordé qu'une (1) seule fois pour chaque occurrence.

Congé pour déplacements pour des traitements

XX.04 L'employeur accorde jusqu'à cinq (5) jours de congé payé par exercice lorsqu'un Membre, qui travaille à un endroit où ne sont pas offerts de services médicaux ou dentaires spécialisés, doit se rendre à un lieu éloigné pour l'obtention d'un traitement, pour lui-même ou pour une personne de sa famille.

XX.05 Ce genre de congé permet au Membre de se rendre à un lieu éloigné et d'en revenir, et inclut une période raisonnable pour organiser la prestation des services.

Remarques

L'agent négociateur propose d'introduire un nouvel article accordant un congé pour raisons familiales, qui consisterait en un congé payé « pour la visite d'un membre de la famille qui est gravement malade » et « pour déplacements pour des traitements ».

Compte tenu de la proposition de l'agent négociateur d'élargir la définition de famille, ainsi que de la formulation de cette proposition, l'employeur soutient que cette demande est trop large. De plus, l'approbation de la proposition de l'agent négociateur ne laisserait pas à l'employeur de discrétion réelle pour accorder ce congé.

L'employeur estime que d'autres droits aux congés actuellement prévus dans la convention collective pourraient s'appliquer dans ces circonstances spécifiques.

La proposition de l'agent négociateur aux paragraphes xx.04 et xx.05 est elle aussi un sujet déjà abordé dans la [Directive sur les postes isolés et les logements de l'État](#)

(DPILE) du Conseil national mixte qui fait partie de la convention collective en vertu de l'article 7 : les ententes du Conseil national mixte de la convention collective du groupe **FB** (Pièce 1). Les employés affectés à des endroits éloignés, qui nécessitent un temps de déplacement supérieur à la moyenne, se voient accorder un congé supplémentaire en vertu de la **DPILE**. En conséquence, tout autre droit à un congé payé pour des déplacements connexes à partir d'une zone d'affectation éloignée constituerait une répétition des avantages.

L'objet de la **DPILE**, tel qu'elle a été rédigée conjointement par des agents négociateurs et des représentants de la partie patronale du CNM, est de reconnaître les défis et les coûts élevés qu'entraîne le fait de vivre et de travailler dans des zones d'affectation situées dans des endroits particulièrement éloignés.

Plus précisément, cette question est comprise dans la Partie III – Frais et congé :

Article 3.1 – Recours non facultatif à un traitement médical ou dentaire

Cet avantage accorde une aide au titre des voyages aux employés offrant des services dans des endroits isolés, jugés suffisamment éloignés, lesquels sont répertoriés à l'**Appendice A – Classification des postes isolés** de la Directive (Pièce 30), et à leurs personnes à charge, de sorte qu'ils puissent recevoir un traitement médical ou dentaire non facultatif à l'endroit le plus proche où il est offert.

Articles 3.10 et 3.11 – Temps de déplacement

Lorsque des employés se font rembourser des frais de transport ou de voyage en vertu de l'article 3.1 de la *Directive*, ils doivent se faire accorder un congé payé pour le temps réel requis pour le déplacement, jusqu'à un maximum de deux (2) jours ou, dans les cas où un arrêt de nuit est requis, de trois (3) jours.

L'ajout du libellé proposé aux paragraphes xx.04 et xx.05 créerait une répétition des droits déjà prévus par cette directive. Il contreviendrait également à l'article 9.1.14 du **Règlement du CNM** (Pièce 26), qui interdit aux agents négociateurs de discuter des points couverts par les directives du Conseil national mixte pendant les négociations.

Les droits aux congés qui existent déjà dans la convention collective du groupe **FB** sont comparables à ceux prévus par d'autres conventions collectives de l'APC, et l'élargissement de ce libellé causerait un précédent pour tous les autres groupes de l'APC. De plus, le libellé proposé manque de précision, ce qui ouvre la porte à des interprétations et à des applications divergentes.

En outre, l'agent négociateur n'a pas apporté d'éléments suffisants pour appuyer cette demande.

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

Nouvel Article: travail de l'unité de négociation

Proposition de l'Agent négociateur

NOUVEAU

XX.01 Seuls les membres de l'unité de négociation effectuent le travail de cette unité, sauf si le Syndicat et l'Employeur en ont explicitement convenu autrement par écrit.

XX.02 L'Employeur rapatrie dans l'unité de négociation le travail actuellement confié à la sous-traitance. Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.

Remarques

Préoccupations liées à la compétence

La proposition de l'agent négociateur concernant le travail de l'unité de négociation vise à limiter la capacité de l'employeur à sous-traiter des services.

L'employeur fait valoir que cette proposition porte sur une condition établie en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) (LEFP) qui a trait aux procédures ou processus régissant la nomination des employés. Par conséquent, cette proposition ne devrait pas être assujettie à la négociation collective comme établi par l'article 113 de la [LRTSPF](#) (Pièce 2).

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

L'employeur soutient également qu'une proposition empêchant ou limitant la sous-traitance de services pourrait empêcher la sous-traitance de fonctions que certains employés exécutent actuellement 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 c) de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#) (Pièce 2) 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, si la Commission garde compétence quant à cette demande de l'agent négociateur, les articles 7 et 11.1 de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) (Pièce 4) 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 [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#) (Pièce 2).

Maintien du droit du Conseil du Trésor

6 La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du Conseil du Trésor conféré par l'alinéa 7(1)b) de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#).

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.

La protection des droits de la direction a été nommément abordée dans *l'arrêt Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral est c. Conseil du Trésor*, 2005 CRTFP 42 (Pièce 31). Il est énoncé aux paragraphes 18 à 20 :

[18] Je reconnais que, contrairement à la clause 47.01 examinée dans l'affaire *Commission de la Capitale nationale (supra)*, la nouvelle clause 38.01 proposée ne lie pas expressément la possibilité de sous-traitance de l'employeur à l'absence de mises à pied. Il reste toutefois qu'elle a pour objet de limiter la capacité de l'employeur à sous-traiter du travail normalement accompli par des employés de l'unité de négociation (soulignement ajouté).

[19] L'employeur a fait remarquer à juste titre que son droit de déterminer l'organisation de la fonction publique et d'attribuer des fonctions aux postes au sein de celle-ci est protégé par la loi. Une telle protection est prévue à l'article 7 de l'ancienne *Loi*. Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 C.F. 471, on demandait à la Cour d'appel fédérale de déterminer l'effet de cet article sur une proposition par ailleurs arbitrabile. La Cour a conclu qu'une telle proposition pourrait être soumise à l'arbitrage seulement si « [...] son application laisserait intactes les prérogatives inviolables du gouvernement définies à l'article 7 [de l'ancienne *Loi*]. »

[20] Dans l'affaire *Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion c. Chambre des Communes*, CRTFP dossier n o 485-H-1 (1988) (QL), l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique a conclu qu'une proposition empêchant la sous-traitance [...] et ne pouvait être examinée dans le cadre d'une demande d'arbitrage.

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 Appendice: période de pratique sur le maniement des armes à feu

Proposition de l'Agent négociateur

- XX.01** L'employé-e qui doit porter une arme à feu a droit de réserver au moins deux quarts de travail par année comme périodes de pratique sur le maniement des armes à feu. Ces périodes de pratique doivent être prévues à l'horaire normal de travail.
- XX.02** Tous les frais associés à la période de pratique pour le maniement d'armes à feu, conformément au paragraphe XX.01 ci-dessus, sont assumés par l'Employeur.
- XX.03** Tout temps de déplacement pour la période de pratique mentionnée en a) ci-dessus, est assujetti à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

Remarques

Si cette proposition était acceptée, l'ASFC aurait à prévoir deux (2) quarts obligatoires par an pour l'entraînement au maniement des armes à feu. Tout déplacement requis pour l'entraînement au maniement des armes à feu serait assujetti à la [Directive sur les voyages du Conseil national mixte \(CNM\)](#) (Pièce 8).

L'employeur soutient qu'en vertu de l'alinéa 12(1)a) de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) (Pièce 4), les administrateurs généraux détiennent et exercent le pouvoir de « déterminer les besoins en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement des personnes employées dans la fonction publique et fixer les conditions de mise en œuvre de cet apprentissage, de cette formation et de ce perfectionnement ».

Plus précisément, lorsque les ASF ont commencé à porter une arme à feu en 2006, l'ASFC a déterminé qu'ils avaient besoin de deux (2) séances de pratique obligatoires pour répondre aux exigences du Programme d'armement. À mesure que le programme évoluait, l'ASFC a constaté que les séances de pratiques obligatoires n'avaient pas d'incidence significative sur les taux de réussite. Elle a donc réduit l'exigence à une (1) séance de pratique annuelle, puis l'a éliminée puisque les agents continuaient de démontrer des niveaux élevés d'aptitude et de réussir leurs tests de requalification et examens d'accréditation annuels.

L'ASFC continue de suivre le taux de réussite de la requalification de ses agents, et elle reverrait sa position s'il venait à changer :

- le taux de réussite aux examens d'accréditation depuis 2013 est de 92 %, et il monte à 99 % lorsqu'on tient compte du perfectionnement des compétences;
- le taux de réussite brut aux tests de requalification aux trois (3) ans est de 93 % pour la partie Arme à feu de service, et il monte à 99 % lorsqu'on tient compte du perfectionnement des compétences.

Étant donné ce taux de réussite élevé, l'employeur estime qu'il n'est pas nécessaire de revoir l'approche en place ou de rétablir les deux séances de pratique obligatoires par an.

L'employeur indique qu'il s'agit d'un sujet de discussion pour le comité exécutif de la gestion des relations de travail (CEGRL) de l'ASFC, qui a été créé pour discuter de questions se rapportant expressément au groupe FB.

L'employeur demande donc à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Nouvel Article: emploi étudiant

Proposition de l'Agent négociateur

- XX.01** L'Alliance et l'Employeur reconnaissent l'importance d'offrir aux étudiantes et aux étudiants des occasions d'acquérir des compétences et de l'expérience de travail dans le cadre de programmes mis sur pied par le gouvernement fédéral.
- XX.02** Aux fins du présent article, une « personne salariée étudiante » est celle qui est embauchée en vertu d'un programme d'emploi légitime pour les étudiantes et les étudiants. Les personnes qui ne sont pas embauchées par l'entremise d'un tel programme doivent être membres de l'unité de négociation.
- XX.03** Par « programme légitime » s'entend le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme des adjoints de recherche et le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif ou d'internat.
- XX.04** Il est interdit de recourir aux personnes salariées étudiantes pour remplacer les membres de l'unité de négociation ou pour éviter de pourvoir aux postes de l'unité de négociation.
- XX.05** Les heures supplémentaires doivent être attribuées de façon équitable aux membres de l'unité de négociation, conformément à l'article 28, Heures supplémentaires. ~~Si aucun d'entre eux n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires, l'Employeur peut les offrir à des étudiantes et étudiants.~~
- XX.06** L'Employeur doit s'assurer que les personnes salariées étudiantes obtiennent une formation et une supervision adéquates, qu'elles ne sont pas exposées à des conditions de travail dangereuses ou non sécuritaires et qu'elles sont protégées par la partie II du Code canadien du travail.
- XX.07** Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention pour discuter des conditions dans lesquelles les personnes salariées étudiantes qui exécutent actuellement le travail de l'unité de négociation peuvent continuer à exercer les fonctions qui leur sont attribuées. Les parties devront notamment s'entendre sur les taux de salaire des personnes salariées étudiantes.

Remarques

Les étudiants ne sont pas inclus dans la définition d'un « fonctionnaire » dans la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#) (Pièce 2). Il est clairement indiqué à l'article 2 de la [LRTSPF](#) (texte mis en gras/souligné pour être mis en évidence) :

Interprétation

Définitions

(a) 2 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

- **fonctionnaire** Sauf à la partie 2, **personne employée dans la fonction publique, à l'exclusion de toute personne** :
 - **a)** nommée par le gouverneur en conseil, en vertu d'une loi fédérale, à un poste prévu par cette loi;
 - **b)** recrutée sur place à l'étranger;
 - **c)** qui n'est pas ordinairement astreinte à travailler plus du tiers du temps normalement exigé des personnes exécutant des tâches semblables;
 - **d)** qui est un *officier*, au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*;
 - **e)** employée par le Service canadien du renseignement de sécurité et n'exerçant pas des fonctions de commis ou de secrétaire;
 - **f)** employée à titre occasionnel;
 - **g)** employée pour une durée déterminée de moins de trois mois ou ayant travaillé à ce titre pendant moins de trois mois;
 - **h)** qui est membre du personnel du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs et fournit, exclusivement à la Commission, l'un ou l'autre des services suivants :
 - **(i)** des services de médiation ou de résolution de conflits,
 - **(ii)** des services juridiques,
 - **(iii)** des conseils portant sur l'exercice des attributions de celle-ci;
 - **(i)** occupant un poste de direction ou de confiance;

- **(j) employée dans le cadre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'embauche des étudiants.**

Un étudiant n'est pas un membre de l'unité de négociation et ne peut pas être représenté par un agent négociateur en vertu de la [LRTSPF](#) aux fins de la négociation collective.

En termes simples, la [LRTSPF](#) ne s'applique pas aux étudiants et la convention collective ne devrait pas inclure de dispositions visant les étudiants.

L'ajout à la convention collective de dispositions visant les étudiants nécessiterait essentiellement qu'on altère la [LRTSPF](#). Cela serait contraire à l'alinéa 113a) de la [LRTSPF](#) (Pièce 2) et, par conséquent, ne peut pas faire partie d'une convention collective.

Réserves

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

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

Cela est également contraire à l'alinéa 177(1)a) de la [LRTSPF](#) sur la même base et, par conséquent, ne peut pas faire partie du rapport.

Réserves

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

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

De plus, une partie de la proposition, comme le paragraphe XX.04, se rapporte aux normes, aux procédures ou aux processus gouvernant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires (puisqu'il indique qu'il est « interdit de recourir aux personnes salariées étudiantes pour remplacer les membres de l'unité de négociation ou pour éviter de pourvoir aux postes de l'unité de négociation »). D'autres parties, comme le paragraphe XX.02, visent elles aussi à aborder la nomination des nouveaux employés

potentiels. Elles ne peuvent pas faire partie du rapport en vertu de l'alinéa 177(1)c) de la [LRTSPF](#).

Réserves

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

- 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;

De plus, l'inclusion d'une telle proposition dans une convention collective porte atteinte au droit de l'employeur de déterminer et de contrôler la gestion du personnel au sein de la fonction publique fédérale, conformément aux articles 7 et 11.1 de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) (Pièce 4).

Le droit de l'employeur de déterminer l'organisation de ses activités et d'attribuer des fonctions aux personnes employées à la fonction publique fédérale est réitéré à l'article 7 de la [LRTSPF](#):

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.

Par conséquent, l'employeur fait respectueusement valoir que cette commission de l'intérêt public n'a pas compétence pour trancher cette question, et que celle-ci ne devrait pas faire partie de ce rapport de la Commission conformément à la [LRTSPF](#).

Nouvel Article: rendez-vous médicaux ou dentaires

Proposition de l'Agent négociateur

Rendez-vous médicaux ou dentaires

XX.01 Un congé payé sera accordé aux employé-e-s pour se rendre aux rendez-vous médicaux ou dentaires.

Certificat médical

XX.02 Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a) ci-dessus.

XX.03 Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

Remarques

Rendez-vous médicaux ou dentaires au paragraphe XX.01

L'agent négociateur propose que les employés se voient accorder un congé payé pour aller à des rendez-vous médicaux ou dentaires. Comme elle formulée actuellement, la proposition n'indique pas clairement à qui ce congé s'appliquerait : à l'employé, aux membres de sa famille ou au-delà de sa famille immédiate.

L'employeur affirme que les droits aux congés actuels sont suffisants pour accorder aux employés du temps libre payé pour se rendre à des rendez-vous médicaux ou dentaires en étant rémunérés. À l'APC, la [Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales](#) (Pièce 20) permet à un employé de s'absenter pendant au plus une demi-journée pour aller chez le médecin ou le dentiste sans imputer cette absence à ses crédits de congés dans le cas d'un rendez-vous périodique ou d'un bilan de santé. Lorsque la personne doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement médical ou dentaire à l'égard d'une condition particulière, les personnes ayant le pouvoir délégué doivent veiller à ce que ses absences soient imputées aux crédits de congés de maladie (article 2.2.3).

Ce droit est complété par l'article 35 (congé de maladie payé) de la convention collective. D'autre temps libre payé peut être accordé pour les cas où les rendez-vous

ne sont pas pour l'employé, comme le prévoit par l'article 43 (congé payé pour obligations familiales), par exemple.

L'employeur est d'avis que la proposition de l'agent négociateur en lien avec le paragraphe XX.01 n'est pas nécessaire puisqu'elle est suffisamment abordée par cette *Directive* et la convention collective.

Certificats médicaux fournis par un médecin dûment qualifié (nouveau paragraphe XX.02)

L'agent négociateur propose d'ajouter un nouveau libellé selon lequel un certificat médical délivré par un médecin dûment qualifié suffirait pour prouver à l'employeur qu'un employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une blessure ou d'une maladie au sens de l'alinéa 35.02a) de la convention collective **FB** (Pièce 1).

D'abord, l'employeur estime que même si un certificat médical suffirait habituellement pour appuyer une demande de congé de maladie payé, il ne garantit pas et ne devrait pas garantir un droit automatique au congé.

Dans certaines circonstances, l'employeur peut déterminer qu'un certificat médical est suffisant pour démontrer que l'employé a droit au congé de maladie payé ou ne contient pas les renseignements requis pour prendre une décision éclairée. Dans de tels cas, l'employeur pourrait vouloir demander des précisions supplémentaires avant d'approuver la demande de congé de maladie payé.

L'employeur a le droit, aux termes du paragraphe 35.02 de la convention, de vérifier les raisons fournies par l'employé pour appuyer sa demande de congé. Il incombe à l'employé de fournir une raison valide pour justifier une absence liée à une maladie. La démonstration requise peut varier en fonction des circonstances et ne doit pas nécessairement comprendre la fourniture d'un certificat médical délivré par un médecin. Selon le paragraphe 35.03 de la convention collective, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable d'exercer ses fonctions est habituellement suffisante. Cependant, il y a des cas où plus de renseignements sont requis.

L'employeur est d'avis que le libellé proposé pour le paragraphe XX.02 empiéterait excessivement sur le pouvoir discrétionnaire que l'alinéa 35.02a) lui octroie pour valider que l'employé était malade ou blessé et devrait se voir accorder un congé de maladie payé. Il compromettrait également le droit de l'employeur de demander une évaluation indépendante dans certaines situations de retour au travail et les cas de gestion de l'incapacité où l'employeur requiert plus de renseignements pour s'assurer qu'il répond adéquatement aux besoins de l'employé.

De plus, l'expression « médecin qualifié légalement » utilisée dans la proposition de l'agent négociateur est vague et ambiguë. Ce libellé ferait que le processus deviendrait impossible à gérer par l'employeur.

Remboursement des coûts d'un certificat médical (nouveau paragraphe XX.03)

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. Si cette proposition était approuvée, les employés se verraient aussi accorder un congé payé pour tout temps consacré à l'obtention du certificat.

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 des alinéas 35.02 a. et 35.02 b., 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. Le congé payé lui sera alors accordé aussi longtemps qu'il détient les crédits de congé nécessaires.

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

- a. qu'il ou elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine;*
- b. qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.*

L'agent négociateur n'a pas démontré que ses changements proposés sont justifiés.

L'employeur est toutefois disposé à poursuivre la discussion sur cette proposition, dans le contexte d'un règlement global, en vue de modifier l'article 35 (congé de maladie payé) de façon à offrir le remboursement d'un maximum de trente-cinq dollars (35,00 \$) pour des périodes d'absence de trois (3) jours consécutifs ou moins. Le temps associé à l'obtention dudit certificat devrait cependant continuer d'être assumé par l'employé, comme le prévoient les alinéas 35.02 a. et 35.02 b. 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: remboursement des frais de champs de tir

Proposition de l'Agent négociateur

Sur réception, l'Employeur rembourse aux employé-e-s tous les frais liés à l'accès aux champs de tir et à l'entreposage des armes à feu.

Remarques

L'agent négociateur propose que l'employeur rembourse aux employés tous les frais liés à l'accès aux champs de tir et à l'entreposage des armes à feu.

L'alinéa 12(1)a) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (Pièce 4) établit que les administrateurs généraux de l'APC ont le pouvoir de « déterminer les besoins en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement des personnes employées dans la fonction publique et fixer les conditions de mise en œuvre de cet apprentissage, de cette formation et de ce perfectionnement ».

Conformément à ce pouvoir et dans le cadre du Programme d'armement, l'ASFC n'exige pas que les agents des services frontaliers (ASF) visitent les champs de tir pour tenir à jour leurs compétences en matière de maniement d'armes à feu entre les périodes d'admissibilité annuelles.

En ce qui concerne les agents qui souhaitent le faire en dehors de leurs heures de travail, l'ASFC fournit toutefois les munitions par courtoisie. Conformément à la réponse de l'employeur à la proposition de l'agent négociateur visant la période de pratique au maniement des armes à feu (pages 322-323), l'employeur propose également qu'il s'agit d'une question qui relève de discussions du CEGRL de l'ASFC.

L'employeur demande à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Nouvel Appendice: Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la sélection des participants à la formation sur les armes à feu

Proposition de l'Agent négociateur

Renouveler l'appendice en changeant la date d'échéance afin qu'elle concorde avec celle de la nouvelle convention collective.

Remarques

L'agent négociateur propose de réintroduire le *Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la sélection des participants à la formation sur les armes à feu*, qui se trouvait à l'appendice G de la convention collective ayant expiré le 20 juin 2018, et qui a été supprimée au cours de la dernière ronde de négociation.

Pour souci de commodité, est présenté ci-dessous le libellé tel qu'il était présenté dans l'appendice G de l'ancienne convention collective.

Si l'employé ne répond pas aux critères de formation sur les armes à feu et de certification, l'employeur fera tout effort raisonnable pour lui trouver une possibilité de placement au sein de la fonction publique, s'il s'agit d'un employé embauché avant le 31 août 2007 et si cet employé est apte à la formation et mobile.

Les parties conviennent d'établir un comité mixte de consultation pour discuter de la stratégie pour le placement des employé-e-s embauchés avant le 31 août 2007 qui n'ont pas réussi la formation sur les armes à feu.

Ce protocole vient à échéance le 20 juin 2018.

L'employeur indique que le travail du comité est achevé. Des plans ont été mis en place pour les employés qui n'ont pas réussi la formation sur les armes à feu pendant la période d'application du protocole d'entente, et il n'y a pas d'employés dans cette situation à l'heure actuelle.

De plus, cette proposition créerait une répétition puisque l'employeur est soumis à une obligation de prendre des mesures d'adaptation en vertu de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#). Par conséquent, l'employeur estime qu'il est inutile de réintroduire cet appendice dans la convention collective.

L'employeur demande à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Nouvel Appendice: port d'insignes nominatifs

Proposition de l'Agent négociateur

Les parties conviennent qu'aucun employé n'est tenu de porter un insigne nominatif et que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification, l'Employeur fournira des insignes numériques en remplacement.

Remarques

L'agent négociateur souhaite mettre en place un nouveau protocole d'entente qui exigerait de l'employeur qu'il remplace les insignes nominatifs par des insignes numériques pour répondre aux préoccupations de sécurité des membres de l'unité de négociation. L'agent négociateur craint que les agents affichant leur nom soient plus faciles à retracer par les voyageurs insatisfaits de leurs services.

La *Directive sur les uniformes du Conseil national mixte (CNM)*, qui est réputée faire partie de la convention collective, précise l'exigence de fournir une identification au niveau local, national ou international lorsqu'elle propice à un exercice efficace des fonctions et permet d'atteindre les objectifs des programmes.

Selon l'article 2.1.1 de la *Directive sur les uniformes* (Pièce 25), il existe quatre (4) conditions particulières en vertu desquelles il peut être nécessaire d'identifier l'employé :

- « lorsque la direction exige que l'employé soit identifié pour montrer l'autorité dont il est investi pour appliquer des lois et règlements précis, contrôler ou assurer leur respect;
- lorsque la direction exige que l'employé soit identifié pour bien faire connaître ses fonctions;
- lorsque la direction exige que l'employé soit identifié de façon permanente ou dans des situations d'urgence, pour manœuvrer le matériel d'urgence et diriger les personnes en cas d'urgence. Il faut que le public soit en mesure de reconnaître ces fonctionnaires;
- lorsque la direction exige que l'autorité de l'employé soit reconnue pour se rendre dans une zone dont l'accès est limité et y travailler. »

Les sujets énumérés à l'appendice C du *Règlement du CNM* (Pièce 26), y compris la *Directive sur les uniformes*, sont des ententes prises à la suite de consultations et réputées faire partie des conventions collectives. Les agents négociateurs qui ont

donné leur accord ont pu faire part de leurs commentaires et participer à des consultations sur les sujets couverts dans les directives.

L'employeur souligne que les agents négociateurs qui acceptent de se conformer aux *Directives du CNM* doivent s'abstenir de soumettre des propositions de négociation concernant les points compris dans la *Directive*, conformément à l'article 9.1.14 du *Règlement du CNM*. Cela permet d'éviter les situations où différentes tables discutent des mêmes sujets, mais produisent des résultats pouvant différer.

L'insigne nominatif fait également partie de l'uniforme de l'ASFC conformément à l'article 2.12 de la Politique relative aux uniformes et normes quant à l'apparence en vigueur à l'ASFC (Pièce 32), qui a été adoptée en novembre 2012. L'ASFC a mis cette politique en place puisqu'elle juge très important que ses employés soient professionnels et rendent des comptes au public. Les insignes nominatifs servent à atteindre les objectifs plus généraux de responsabilisation, de transparence et de gain et préservation de la confiance du public. Les employés de l'ASFC sont souvent les premiers représentants du gouvernement du Canada que rencontrent les voyageurs et les visiteurs. Les insignes nominatifs peuvent responsabiliser les employés de l'ASFC en permettant au public d'identifier celui avec lequel ils ont interagi s'ils souhaitent laisser des commentaires positifs ou négatifs à son sujet.

L'exigence de porter une identification n'est pas une pratique rare dans le milieu de l'application de la loi, pour des raisons semblables.

Ce sujet a fait l'objet de nombreuses discussions auprès du Comité des politiques sur la santé et la sécurité, qui est le forum approprié pour discuter de cette question. Les conventions collectives visent à résoudre les enjeux systémiques, et l'agent négociateur n'a fourni aucun élément de preuve convaincant qui justifierait l'inclusion de la proposition dans la convention collective. Même s'il l'avait fait, l'employeur continuerait d'être d'avis que cette question devrait être abordée au moyen de mécanismes internes de l'ASFC, comme le comité de consultation patronale-syndicale et le comité de la santé et de la sécurité au travail.

Même si cette question a été abordée, l'employeur a indiqué être disposé à poursuivre les discussions, soulignant que les changements aux insignes nominatifs pourraient ne pas favoriser l'atteinte de l'objectif visé.

L'employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Nouvel Article: travail à distance / modalités de travail flexibles**Proposition de l'Agent négociateur**

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 1^{er} avril 2020.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

XX.08 Matériel et équipements

- 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:

- 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.**

- b. L'employé-e recevra une indemnité de cent dollars (100 \$) pour chaque mois du calendrier civil durant lequel il est en télétravail au moins soixante-quinze (75) heures.**

XX.09 Sauf indication contraire dans le présent article, toutes les modalités et conditions d'une entente de télétravail doivent être conformes aux dispositions de la convention collective.

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).**

Remarques

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

L'employeur soutient que la proposition de l'agent négociateur empiéterait sur les droits de gestion de l'employeur. La formulation proposée par l'agent négociateur limiterait la capacité de l'employeur à réviser ou à refuser les ententes de télétravail et, par conséquent, affecterait et entraverait considérablement son droit de déterminer l'endroit où les employés doivent travailler. Ce droit est depuis longtemps reconnu par les arbitres en relations de travail comme étant un droit de gestion fondamental relativement à l'attribution des fonctions et à l'organisation du travail, conformément à l'article 7 de la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#) (Pièce 2).

La proposition a pour objectif d'accorder aux employés les pleins pouvoirs décisionnels requis pour travailler à partir de leurs résidences ou d'un endroit autre que le lieu de travail de l'employeur. Les employés pourraient ainsi décider de ne pas travailler au lieu de travail désigné par l'employeur. En conséquence, l'employeur ne pourrait plus attribuer à des personnes ou à des postes des tâches et des fonctions qui doivent être exercées au lieu de travail désigné et qui pourraient ne pas être exercées à distance, ce qui contreviendrait au droit protégé par la loi.

En plus de la Politique sur le télétravail de l'ASFC (Pièce 33), l'employeur a une [Directive sur le télétravail](#) (Pièce 29) 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 version actualisée est en vigueur depuis le 1^{er} avril 2020. L'ASFC a aussi mené un processus semblable pour sa Politique.

L'ASFC tient des rencontres mensuelles avec l'agent négociateur pour discuter du modèle de travail hybride. L'employeur estime qu'il s'agit d'un forum approprié et efficace pour discuter des préoccupations ou des enjeux liés à cette question et en faire le suivi, s'il y a lieu.

L'employeur soutient que la Politique sur le télétravail de l'ASFC et la [Directive sur le télétravail](#) (Pièce 29) de l'employeur sont suffisantes 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. Le télétravail est applicable à la grandeur de la fonction publique, touchant tous les employés de la fonction publique fédérale. Par conséquent, l'employeur soutient qu'une approche uniforme doit être mise en place à l'échelle de la fonction publique.

Nouvelle disposition prévoyant une indemnité pour l'équipement et les fournitures

L'ASFC compte approximativement 6 900 employés occupant des fonctions administratives, et la majorité d'entre eux sont admissibles au télétravail.

Dans sa proposition, l'agent négociateur demande une indemnité de cent dollars (100,00 \$) pour chaque mois civil, ce qui causerait un précédent à l'APC. On estime qu'approximativement deux mille huit cents (2 800) employés membres du groupe FB pourraient faire du télétravail. Le coût de l'inclusion de cette proposition dans la

convention collective est estimé à 3,4 millions de dollars, ce qui correspond à environ 0,32 % de la base salariale du groupe FB.

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

Nouvel Appendice: Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les membres du groupe Services frontaliers (FB) qui sont agentes ou agents d'audience

Proposition de l'Agent négociateur

Le syndicat propose une nouvelle indemnité annuelle ouvrant droit à pension de 3 000 \$ pour les agentes et agents d'audience.

Remarques

L'agent négociateur propose une nouvelle indemnité annuelle de trois mille dollars (3 000 \$) pour les employés travaillant comme agents d'audience. Le coût de cette proposition est estimé à 0,3 million de dollars sur une base continue, ce qui correspond à environ 0,03 % de la base salariale du groupe FB.

Les agents d'audience sont classés au groupe et niveau FB-05 et représentent le ministre devant la Commission de l'immigration et du statut de réfugié dans le cadre de contrôles des motifs de détention, d'appels et de séances de résolution des différends. Ils établissent la conformité d'un client ou d'un requérant aux dispositions de la [Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés](#) et le [Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés](#), empêchant l'entrée au Canada ou voyant au renvoi efficace des personnes qui contreviennent à cette loi. Une copie de leur description d'emploi est fournie à la Pièce 34.

L'agent négociateur est d'avis que les agents d'audience ont été négligés pendant les rondes précédentes comparativement à leurs collègues en uniforme, qu'ils sont confrontés à des difficultés au niveau du recrutement et du maintien en poste, et qu'ils doivent démontrer un niveau de scolarité plus élevé, comme un diplôme en droit, pour répondre aux exigences du poste. L'agent négociateur argue qu'une indemnité serait elle aussi justifiée étant donné que les agents d'audience peuvent avoir affaire à des personnes hostiles.

L'employeur soutient que l'agent négociateur n'a pas démontré la nécessité et l'objet d'accorder ce droit, ni n'a présenté d'argument justifiant l'octroi d'une indemnité à cette population.

Selon la [Norme de qualification pour l'administration publique centrale par groupe ou classification](#) de l'employeur, la norme minimale pour accéder à un poste d'agent d'audience est un diplôme d'études secondaires ou un équivalent approuvé par l'employeur. L'exigence est la même pour tous les employés du groupe FB. Une copie

de la norme de qualification peut être consultée à la page 359 du présent mémoire. Les agents d'audience sont habituellement des employés qui ont progressé dans les niveaux du groupe FB et qui ont été formés à l'interne. L'employeur leur donne accès à toute la formation et à tous les outils dont ils ont besoin pour assumer pleinement les exigences du poste. Cela comprend la participation au plan de formation national, au programme de formation interne et à des activités d'observation au poste de travail.

La description d'emploi de l'agent d'emploi comprend la condition de travail suivante : [Traduction] « Le travail est habituellement effectué dans un environnement de bureau ouvert et des salles d'audience qui peuvent être situées dans des prisons fédérales, des centres correctionnels provinciaux et des établissements de santé mentale. » Elle comprend également : [Traduction] « Il arrive fréquemment que les audiences soient hautement tendues et contentieuses, nécessitant des contacts avec des personnes pouvant devenir violentes. »

Par la classification de leur poste, ces conditions de travail ainsi que les qualifications, l'effort et les responsabilités nécessaires pour être agent d'audience sont pris en considération et la rémunération est déterminée en conséquence. Il convient aussi de souligner que ce n'est pas toutes les audiences qui sont chargées en émotions. En réalité, l'ASFC réalise une évaluation du risque avant chaque audience et prend des mesures précises pour atténuer le risque avant et pendant l'audience.

Comme la majorité des audiences est tenue de façon virtuelle et que du personnel de sécurité est présent lors de toute audience en personne, le niveau de risque est jugé très faible. Pour cette raison, les agents d'audience ne sont pas tenus de porter des outils de défense, de maintenir leur accréditation en maniement d'armes à feu ou de suivre une formation sur les tactiques de défense.

L'employeur soutient qu'il n'y a pas d'enjeux en lien avec le recrutement et le maintien en poste des agents d'audience. L'ASFC a recruté et produit un nombre suffisant de candidats qualifiés à partir de divers bassins à la suite de processus de sélection réussis, notamment des candidats des groupes et niveaux FB-05 (surintendants et superviseurs), FB-03 et FB-04.

Cette population n'éprouve pas d'enjeux pour ce qui est du maintien en poste et très peu d'agents quittent leurs postes pour explorer d'autres possibilités. En fait, le poste d'agent d'audience est un rôle convoité qui offre certains avantages comme l'horaire du lundi au vendredi, la possibilité de faire du télétravail et l'option de porter ou non l'uniforme.

Pour ces raisons, l'employeur demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Entente de principe

Article 7: les ententes du Conseil national mixte

Proposition de l'Agent négociateur

À DÉTERMINER (la prime au bilinguisme)

7.XX À l'exception des employé-e-s qui bénéficient de la prime de bilinguisme conformément à (xx), aucun employé-e n'est tenu de fournir à l'Employeur des services d'interprétation ou de traduction.

Proposition de l'Employeur

7.03

- 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 :

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur l'aide au transport quotidien

Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public

Directives sur le service extérieur

Directive sur les postes isolés et les logements de l'État

~~Protocole d'entente sur la définition de conjoint~~

Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique

Directive sur la réinstallation du CNM

Directive sur les voyages

Directive sur les uniformes

Santé et sécurité au travail

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.

Remarques

Les parties ont une entente de principe concernant la proposition de l'employeur de mettre à jour la liste des *Directives du Conseil national mixte (CNM)* qui sont énumérées au paragraphe 7.03 de la convention collective.

Les parties ont également accepté d'ajouter les énoncés qui suivent dans le préambule de l'entente provisoire des parties. Par souci de clarté, ces énoncés ne seront pas inclus dans la convention collective.

- L'employeur s'engage à ne pas proposer l'élimination ou la réduction de la prime au bilinguisme énoncée dans la *Directive sur la prime au bilinguisme* du Conseil national mixte (CNM) (Pièce 35) pendant la durée de la présente convention collective.
- L'employeur s'engage aussi à ne pas recommander l'inclusion de la *Directive sur la prime au bilinguisme* du CNM dans la révision périodique de 2023-2024.

Cependant, la proposition de l'agent négociateur concernant un nouveau paragraphe 7.xx est laissée en suspens.

La *Loi sur les langues officielles* stipule que le français et l'anglais sont les langues de travail dans les institutions fédérales. Cette disposition est complétée par la *Directive sur la prime au bilinguisme* (Pièce 35), selon laquelle l'employé qui occupe un poste identifié bilingue et satisfait aux exigences linguistiques de son poste d'après les résultats obtenus à l'Évaluation de langue seconde est admissible à la prime au bilinguisme.

Même s'il est reconnu que les employés à l'ASFC ont des horizons linguistiques diversifiés et peuvent se porter volontaires pour aider les voyageurs dans leurs langues respectives, on n'attend pas des employés qu'ils fournissent des services dans une langue autre que le français et l'anglais. Par exemple, lorsqu'un voyageur ne peut pas communiquer en français ou en anglais, un contrat conclu avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) permet de lui fournir l'aide linguistique dont il a besoin. Le service est offert vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre (24), sept (7) jours sur sept (7). Pour accéder au service, les employés doivent consulter le répertoire des interprètes autorisés d'IRCC et communiquer directement avec l'interprète désiré. Un interprète qualifié facilitera alors les communications entre l'employé et le voyageur.

L'employeur demande que la Commission inclue seulement sa proposition concernant l'article 7 (Ententes du Conseil national mixte) dans son rapport.

Article 19: élimination de la discrimination

Proposition de l'Agent négociateur
<i>Le syndicat croit que les parties ont une entente de principe concernant l'article 19.</i>
Proposition de l'Employeur
<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 ou expression de genre, sexuelle ou l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, ses caractéristiques génétiques, son incapacité, mental 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>19.09 (<i>antérieurement 19.04</i>)</p> <p>Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et s Sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'employeur leur remet à un plaignant et/ou intimé une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.</p>

Remarques

La contreproposition de l'employeur concernant l'article 19 est complétée par un nouvel appendice : *Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits*. (Ce nouvel appendice se trouve aux pages 353-354.) Ces propositions font partie d'un modèle établi avec d'autres groupes représentés par l'agent négociateur pendant la présente ronde de négociation, incluant également les contrepropositions de l'employeur concernant l'article 20 (Harcèlement sexuel).

La proposition de l'employeur concernant le paragraphe 19.01 vise à moderniser le libellé par l'ajout de « caractéristiques génériques » à la liste des motifs de distinction illicite. L'employeur propose également d'ajouter au paragraphe 19.04 un libellé précisant que l'employeur doit remettre au plaignant ou à l'intimé une copie officielle du rapport d'enquête, sous réserve de la [Loi sur l'accès à l'information](#) et de la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#).

Ces changements proposés font partie de l'approche de l'employeur qui consiste à travailler sur la prévention de la discrimination en milieu de travail et à passer des recours au rétablissement des environnements de travail.

Comme il est indiqué, l'agent négociateur est d'accord avec la proposition de l'employeur concernant l'article 19. Par conséquent, l'employeur demande que la Commission inclue la contreproposition de l'employeur dans son rapport avec ses contrepropositions concernant l'article 20 (Harcèlement sexuel) et le nouveau Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits.

Article 20: harcèlement sexuel

Proposition de l'Agent négociateur

Remplacer le titre par : HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR

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.

NOUVEAU 20.02

Définitions :

- 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.**
- 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.**

NOUVEAU

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 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.

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.
<u>NOUVEAU Formation</u>
<u>NOUVEAU 20.14</u>
L'employeur offre à tous les employé-e-s une formation interactive obligatoire dirigée par une instrutrice 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.
Contre-proposition de l'Employeur
20.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et s Sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'employeur leur remet à un plaignant et/ou intimé une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

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 :

- a. *Code canadien du travail;*
- b. *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail;*
- c. *Loi canadienne sur les droits de la personne;*
- d. *Politique sur la gestion des personnes;*
- e. *Directive sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (Pièce 37);*

f. Politiques ministérielles sur le harcèlement et la violence dans le lieu de travail (Pièce 38)

Le 1^{er} janvier 2021, le projet de [loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail](#) (Partie II) (*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. 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'investir dans ce domaine. Par exemple, l'article 8 de la [LRTSPF](#) (Pièce 2) prévoit ce qui suit :

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.*

Même si 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 [LRTSPF](#) et son règlement prévoient des droits de recours pour les employés de la fonction publique fédérale. Par conséquent, il ne serait pas approprié d'inclure un libellé sur les recours disponibles dans la convention collective.

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. La majorité des dispositions proposées figurent déjà dans le [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#) (Pièce 36) en vertu des lois du Parlement qui régissent les cas de harcèlement et de violence dans le lieu de travail. L'employeur soutient qu'ajouter à la convention collective un libellé concernant des questions déjà abordées dans ce règlement crée un risque de conflit et de contradiction entre les deux documents.

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 soutient que les parties ne peuvent pas négocier, dans le cadre de négociations collectives, une disposition qui élargirait un processus réglementaire prévu par la législation.

Les deux parties ont fait des propositions concernant le libellé actuel du paragraphe 20.04. L'agent négociateur compte élargir les obligations de l'employeur en lien avec le rapport d'enquête et sa mise en œuvre. L'employeur n'a aucune envie d'enchâsser un nouveau cadre dans la convention collective. Cependant, l'employeur propose d'ajouter au paragraphe 20.04 un libellé précisant que l'employeur doit remettre au plaignant ou à l'intimé une copie officielle du rapport d'enquête, sous réserve de la [Loi sur l'accès à l'information](#) et de la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#).

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](#). Elle est également requise par l'article 12 du [Règlement sur le harcèlement et la prévention de la violence sur le lieu de travail](#) (Pièce 36), qui exige l'élaboration ou l'identification conjointe de la formation à fournir aux employés, à l'employeur et au bénéficiaire désigné.

Les obligations légales 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](#). 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 démontre le large éventail d'occasions de formation, d'apprentissage et de perfectionnement offertes par l'employeur et l'École de la fonction publique du Canada, notamment le programme d'apprentissage mixte sur des sujets comme la discrimination, le harcèlement et la violence dans le lieu de travail.

Comme il a été mentionné précédemment dans les propositions concernant l'article 19 (Élimination de la discrimination), la proposition concernant l'article 20 fait partie d'une trousse présentée par l'employeur au sujet des articles 19 et 20 et d'un nouvel appendice, *Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits*. (Ces propositions peuvent être consultées aux pages 343-344 et 353-356.) Ces propositions font partie d'un modèle établi avec d'autres groupes représentés par l'agent négociateur pendant la présente ronde de négociation.

L'agent de négociation n'a pas pu prouver qu'il y a un besoin démontré de s'éloigner de ce modèle pour le groupe FB.

Par conséquent, l'employeur demande que la Commission n'inclue que les contrepropositions de l'employeur dans son rapport avec ses contrepropositions concernant l'article 19 (Élimination de la discrimination) et le nouveau Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits.

Nouvel Appendice: Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un examen conjoint sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits

Proposition de l'Agent négociateur

Le syndicat croit que les parties ont une entente de principe concernant la contre-proposition de l'employeur (Examen conjoint de la formation en matière d'équité en emploi, de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits) au nouvel appendice proposé par le syndicat.

Proposition de l'Employeur

Ce protocole d'entente concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

Les parties reconnaissent l'importance d'une culture de la fonction publique qui favorise l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, où tous les fonctionnaires ont un sentiment d'appartenance et où la différence est considérée comme une force.

Les parties reconnaissent également l'importance d'une expérience de résolution informelle des conflits où les employés se sentent soutenus, entendus et respectés.

À cette fin, les parties s'engagent à créer un comité mixte, **en collaboration avec les groupes EB, PA, SV et TC**, qui sera co-présidé par l'employeur et par l'Alliance, qui guideront le travail du comité. Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Les parties s'efforceront de veiller à ce que la composition du comité reflète la diversité de la main-d'œuvre.

Le comité se réunira dans les trente (30) jours suivants la ratification de l'entente de principe pour établir le mandat et fixer la fréquence des réunions. Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière peuvent être fournis par l'employeur et invités à contribuer aux discussions, si nécessaire. Ils peuvent également considérer inviter des représentants du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte (CNM) afin de contribuer au travail du comité.

1. Le Comité examinera les cours de formation existants sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion qui sont actuellement disponibles pour les employés de l'administration publique centrale afin de :

- a. Créer un inventaire des cours de formation existants;
 - b. Identifier les écarts potentiels de formation dans l'inventaire des cours de formation existants et les options possibles pour y remédier.
2. Afin de s'assurer que les employés sont pleinement au courant des possibilités de formation qui leur sont offertes pendant leurs heures de travail normales, le comité fera des recommandations sur les options permettant de promouvoir les cours de formation sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion auprès des employés.
3. Reconnaissant que l'approche au regard de la gestion informelle des conflits est un pilier de la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, le comité examinera les systèmes de gestion informelle des conflits (SGIC) actuellement disponibles pour les employés de l'administration publique centrale afin :
 - a. d'identifier les besoins spécifiques en matière de SGIC dans les ministères ou les organisations;
 - b. de s'inspirer des recherches existantes et des pratiques exemplaires en matière de SGIC qui tiennent compte de l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion afin de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour améliorer les SGIC au sein de l'administration publique centrale.

Les parties s'efforceront de finaliser l'examen et de présenter le travail du comité à leur exécutif dans un délai d'un (1) an. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

Remarques

Cette contreproposition de l'employeur a été déposée le 27 septembre 2023 dans le cadre d'une trousse comportant des contrepropositions à :

- (a) l'article 19 : Harcèlement sexuel (désignée comme étant approuvée en principe par l'agent négociateur selon ses observations soumises pour demander la conciliation);
- (b) l'article 20 : Élimination de la discrimination (déposée le 27 septembre 2023).

Deux objectifs sont visés :

- Aborder la proposition de l'agent négociateur d'établir un nouveau protocole d'entente concernant la diversité et l'inclusion en milieu de travail.
- Respecter l'objectif de l'employeur de concentrer les efforts sur la prévention et s'éloigner de la création de recours supplémentaires.

La contreproposition de l'employeur est désignée comme étant approuvée en principe par l'agent négociateur selon ses observations soumises pour demander la conciliation.

Selon la contreproposition de l'employeur, on créerait un comité conjoint chargé de réaliser un examen de l'équité en matière d'emploi, de la diversité, de l'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits. Le mandat du comité conjoint serait d'examiner les cours de formation actuellement offerts en lien avec l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, de voir à ce que les employés soient au fait des possibilités de formation qui leur sont offertes, et d'examiner les systèmes de gestion informelle des conflits existants.

Le paragraphe 3 du protocole d'entente porte expressément sur un examen des systèmes de gestion informelle des conflits existants par le comité conjoint et reconnaît que des améliorations pourraient être apportées pour garantir que le programme est mieux aligné sur la prévention du harcèlement et de la violence ou pour aborder les occurrences réelles. L'expérience a démontré que la gestion informelle des conflits est un pilier de la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail et que le fait de concentrer les efforts sur les recours, comme l'a proposé l'agent négociateur avec l'élargissement de la portée de l'article 20 (Harcèlement sexuel), n'est pas efficace pour prévenir le harcèlement ou rétablir les environnements de travail. Les parties sont rarement satisfaites du résultat des plaintes et ce n'est pas une situation qui est propre à l'ASFC. C'est quelque chose que l'on voit couramment dans les autres ministères et organismes.

Afin d'atténuer les occurrences, il sera plus efficace de concentrer les efforts sur la prévention, notamment en mettant sur pied ce comité conjoint, plutôt qu'en créant des recours supplémentaires.

Comme il a déjà été mentionné, l'employeur a proposé ce nouveau protocole d'entente dans le cadre d'une trousse comprenant des propositions par rapport à l'article 19 (Élimination de la discrimination) et à l'article 20 (Harcèlement sexuel). Ces propositions font partie d'un modèle établi avec d'autres groupes représentés par l'agent négociateur pendant la présente ronde de négociation.

L'agent négociateur est d'accord avec la contreproposition de l'employeur. Par conséquent, l'employeur demande que la Commission inclue les contrepropositions de

l'employeur dans son rapport avec ses contrepropositions par rapport à l'article 19 (Élimination de la discrimination) et à l'article 20 (Harcèlement sexuel).

Partie V: Définition du groupe Services frontaliers (FB)

Définition du groupe Services frontaliers (FB)

Définition

Conformément à l'alinéa 11.1(1)(b) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (Pièce 4), le Conseil du Trésor donne avis, par la présente, que la définition suivante s'appliquera au groupe Services frontaliers à compter du 14 novembre 2005.

Le groupe des services frontaliers comprend des postes au sein 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.

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 :

- a. déterminer l'admissibilité des personnes ou des marchandises qui entrent au Canada;
- b. vérifier les personnes ou les marchandises après leur entrée au Canada;
- c. arrêter, détenir ou expulser les personnes qui pourraient enfreindre les lois canadiennes;
- d. mener des enquêtes sur l'entrée clandestine de personnes ou de marchandises;
- e. procéder à des activités du renseignement liées à la surveillance, à l'inspection ou au contrôle des personnes ou des marchandises qui entrent au Canada;
- f. élaborer les directives opérationnelles de l'Agence des services frontaliers du Canada qu'il faut suivre lors de l'exécution des activités précitées;
- g. diriger n'importe quelle des activités précitées.

Postes exclus

Les postes exclus du Groupe des services frontaliers sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe ou ceux dont l'une des activités suivantes est d'importance primordiale :

1. rassemblement, enregistrement, organisation, transmission et traitement de l'information; classement et distribution de fonds de renseignements et l'application directe des règles et des règlements, ou
2. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement destinés au

public, à l'exception de celles qui comportent l'inspection et le contrôle des personnes et des marchandises qui entrent au Canada.

Normes de qualification du groupe Services frontaliers (FB)

Études

La norme minimale est :

1. un diplôme d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Remarque :

- 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 critères suivants doivent être acceptés comme satisfaisant à l'exigence d'un diplôme d'études secondaires pour le groupe FB seulement :

- ceux qui ont été convertis pour une période indéterminée dans un poste Services frontaliers (FB); ou
- ceux qui ont été nommés ou mutés pour une période indéterminée dans un poste Services frontaliers (FB) et ont déjà obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; ou
- ceux qui ont été nommés ou mutés pour une période indéterminée dans un poste Services frontaliers (FB) via un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.