



**AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION
DES ALIMENTS
NÉGOCIATIONS 2021-2022**

**Revendications syndicales #3
Proposition salariale**

Le 22 novembre 2022

Préambule

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en vue de la présente ronde de négociation pour le groupe de l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts futurs proposés, et sous réserve de toute erreur ou omission.

L'AFPC se réserve le droit de modifier ou de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de présenter des contre-propositions et de soumettre de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouveaux renseignements obtenus durant les négociations.

Les employé-e-s visés par la présente convention sont fiers de travailler pour la population du Canada. C'est pourquoi le Syndicat présente des revendications et se réserve le droit d'en présenter d'autres pour le maintien et l'amélioration de la qualité et du niveau des services publics offerts aux Canadiennes et aux Canadiens.

Là où l'expression À DÉTERMINER apparaît, cela signifie que le Syndicat se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

Notons que les dispositions, articles et protocoles d'entente de la convention collective qui n'auront pas été abordés durant les négociations par l'une ou l'autre des deux parties seront automatiquement renouvelés.

Enfin, l'AFPC demande à l'Employeur de lui communiquer toute modification envisagée à l'organisation ou aux lieux de travail qui pourrait avoir une incidence sur les pourparlers en cours. Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications supplémentaires après avoir reçu de tels renseignements.

ARTICLE 64

ADMINISTRATION DE LA PAIE

64.07 L'alinéa 64.07a) ne s'applique pas aux employé-e-s couverts par l'alinéa 64.07b).

- 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 **un (1)deux (2)** 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.

~~L'alinéa 64.07b) s'applique uniquement aux employé-e-s aux niveaux EG-02 et EG-03 affectés aux tâches d'inspection et aux employé-e-s classifiés dans les groupes GL et GS.~~

- ~~b) Lorsqu'un-e employé-e du groupe GL ou GS, ou un-e employé-e au niveau EG-02 ou EG-03 qui effectue des tâches d'inspection dans son poste d'attache est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins une (1) journée de travail ou un (1) poste, 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.~~
- e) **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.

NOUVEAU 64.08

- a. **L'employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**
- b. **Afin de déterminer le moment où l'employé-e est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

ARTICLE 67
DURÉE DE LA CONVENTION

- 67.01 La présente convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre ~~2021~~**2024**.
- 67.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

APPENDICE A

Rémunération – taux et notes

REVENDEICATION SYNDICALE

Les revendications salariales de l'unité de négociation de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) sont les suivantes, dans l'ordre.

1^{er} janvier 2022	
1. Apporter divers rajustements de rémunération avant l'augmentation économique générale de tous les taux de rémunération le 1 ^{er} janvier 2022.	
GT	<ul style="list-style-type: none">• Augmenter de 4 % les échelons supérieur et inférieur du niveau Recrutement• Pour tous les autres niveaux, augmenter de 4 % le sommet de l'échelle salariale et laisser tomber l'échelon inférieur• Déplacer tous les membres d'un échelon vers le haut
EG	<ul style="list-style-type: none">• Augmenter de 4 % le sommet de l'échelle salariale et laisser tomber l'échelon inférieur• Déplacer tous les membres d'un échelon vers le haut
Inspecteurs des niveaux EG-02, EG-03 et EG-05 dans les abattoirs	<ul style="list-style-type: none">• 4 %
FI	<ul style="list-style-type: none">• FI-02 et FI-04 : 15,4 %• FI-03 : 10 %• FI-04 : 8,8 %
AS, IS, CR, PM	<ul style="list-style-type: none">• Harmoniser les taux avec ceux de postes comparables du groupe SP de l'Agence du revenu du Canada (ARC)
SI	<ul style="list-style-type: none">• 4,4 %
GL-EIM, GL-ELE, GL-MAM, GL-MAN, GL-MDO, GL-PIP, GL-INM	<ul style="list-style-type: none">• 12,4 %
GS	<ul style="list-style-type: none">• 12,4 %
HP	<ul style="list-style-type: none">• 13,6 %
2. Augmentation économique générale :	<ul style="list-style-type: none">• 8 %
1^{er} janvier 2023	
Augmentation économique générale :	<ul style="list-style-type: none">• 6 %
1^{er} janvier 2024	
Augmentation économique générale :	<ul style="list-style-type: none">• 6 %

Fin : 31 décembre 2024

Notes explicatives

Restructuration de la grille salariale pour les groupes Techniciens divers (GT) et Soutien technologique et scientifique (EG)

- Les groupes EG et GT des Services techniques servent de comparateurs directs pour ceux de l'ACIA.
- L'étude sur la rémunération du marché du groupe TC réalisée par AON en 2015 a relevé un écart salarial généralisé, y compris dans les groupes EG et GT. Les salaires du groupe EG de l'ACIA et du groupe GT sont inférieurs à ceux des comparateurs dans cette étude, de 3,34 % et 23,25 %, respectivement.
- À cette ronde de négociation, le groupe TC propose une restructuration de la grille salariale pour réduire cet écart. L'équipe de négociation de l'ACIA propose donc les ajustements suivants :

Tous les employé-e-s classifiés GT :

- Laisser tomber l'échelon inférieur et ajouter un nouvel échelon supérieur.
- Déplacer tous les membres d'un échelon de 4 % vers le haut.
- Augmenter de 4 % les échelons supérieur et inférieur du niveau Recrutement

Tous les employé-e-s classifiés EG :

- Laisser tomber l'échelon inférieur et ajouter un nouvel échelon supérieur.
- Déplacer tous les membres d'un échelon de 4 % vers le haut.

Ajustements au marché pour les agent-e-s d'inspection

- Augmenter de 4 % le salaire des agent-e-s d'inspection dans les abattoirs des niveaux EG-02, EG-03 et EG-05, pour réduire l'écart de 7,4 % entre les agent-e-s d'inspection des viandes de l'ACIA et leurs comparateurs provinciaux.

Ajustement au marché pour le groupe Gestion des finances (FI)

- Pour réduire l'écart salarial entre le groupe FI de l'ACIA et ses comparateurs de NAV CANADA, l'équipe de négociation de l'ACIA recommande les hausses suivantes pour la classification FI, selon les taux de NAV CANADA et de l'ACIA en 2021.

	Hausse proposée
FI-01	15,4 %
FI-02	15,4 %
FI-03	10,0 %
FI-04	8,8 %

Ajustement au marché pour le groupe Soutien des sciences sociales (SI)

- L'équipe de négociation de l'ACIA recommande de réduire l'écart salarial entre le groupe SI et ses comparateurs à l'ARC (groupe VFS) et au Conseil du Trésor (groupe EC) en augmentant de 4,4 % tous les niveaux SI (SI-01 à SI-08), selon les taux de 2020.
- Les taux de 2021 ne sont pas disponibles pour tous les comparateurs.

Ajustement au marché pour les groupes Manœuvre (GL), Services divers (GS) et Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)

- Les groupes GL, GS et HP des Services de l'exploitation (SV) du Conseil du Trésor servent de comparateurs directs pour ceux de l'ACIA.
- L'évaluation sur mesure de la rémunération du groupe SV menée par Korn Ferry en 2021 confirme l'existence d'un écart salarial important entre les postes à l'étude et leurs comparateurs à l'extérieur de la fonction publique fédérale.
- Dans le rapport 2020 de la Commission de l'intérêt public sur le groupe SV, l'Employeur a relevé un écart d'environ 10 % pour le groupe GL-MDO.
- Le groupe SV recommande des ajustements semblables pour réduire ces écarts salariaux à cette ronde de négociation. L'équipe de négociation de l'ACIA propose donc les augmentations suivantes :

		Écart salarial	Hausse proposée
GL-EIM	Sous-groupe Installations électriques et entretien	8,6 %	12,4 % (moyenne)
GL-ELE	Sous-groupe Fonctions élémentaires	18,5 %	
GL-MAM	Sous-groupe Entretien d'instruments	18,6 %	
GL-MAN	Sous-groupe Manipulation	*1	
GL-PIP	Sous-groupe Tuyauterie	4,0 %	
GL-INM	Sous-groupe Entretien de machines	*	
GL-MDO	Sous-groupe Conduite de machines et actionnement	*	
HP	Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	13,6 %	13,6 %
GS	Groupe Services divers	12,4 %	12,4 %

¹Les astérisques indiquent que le nombre d'organisations participantes est passé sous le seuil de confidentialité des données (P75).

Ajustements au marché pour les groupes Services administratifs (AS), Commis aux écritures et aux règlements (CR), Services d'information (IS) et Administration des programmes (PM)

- Afin de rétablir les liens appropriés entre les classifications et les emplois dans la fonction publique, et au sein de ceux-ci, l'équipe de négociation de l'ACIA propose d'éliminer l'écart salarial entre les membres des groupes AS, CR, IS et PM de l'ACIA et leurs comparateurs respectifs à l'Agence du revenu du Canada (« ARC »).
- Le Syndicat propose que le taux normal de tous les échelons de chacun des groupes AS, CR, IS et PM soit augmenté de manière à être égal au taux normal (à compter du 1^{er} novembre 2021) de l'échelon comparable du groupe SP de l'ARC.
- Pour les niveaux sans comparateurs à l'ARC (IS-01, CR-07 et PM-07), l'augmentation correspondra à la hausse moyenne des autres niveaux de la classification.
- Le groupe PA a proposé quelque chose de semblable à la présente ronde de négociation.

	Hausse proposée
AS-01	5,3 %
AS-02	6,2 %
AS-03	7,2 %
AS-04	5,9 %
AS-05	4,1 %
AS-06	4,0 %
AS-07	5,2 %

	Hausse proposée
IS-01	5,1 %
IS-02	6,2 %
IS-03	5,9 %
IS-04	4,1 %
IS-05	4,0 %
IS-06	5,2 %

	Hausse proposée
CR-01	11,4 %
CR-02	7,0 %
CR-03	7,1 %
CR-04	7,1 %
CR-05	9,3 %
CR-06	4,3 %
CR-07	7,7 %

	Hausse proposée
PM-01	5,3 %
PM-02	6,2 %
PM-03	7,2 %
PM-04	5,9 %
PM-05	4,1 %
PM-06	5,2 %
PM-07	5,6 %

Tableau de conversion du groupe Services et programmes (SP) de l'ARC

SP-01	SP-06	SP-03	SP-04	SP-05
CR-01	CR-03	CR-04	AS-01	AS-02
CR-02			CR-05	IS-02
			PM-01	PM-02
SP-06	SP-07	SP-08	SP-09	SP-10
AS-03	AS-04	AS-05	AS-06	AS-07
PM-03	IS-03	IS-04	IS-05	IS-06
	PM-04	PM-05		PM-06

Évaluation de la rémunération du groupe SV par Korn-Ferry

- Le groupe SV s'est associé à Korn Ferry pour réaliser une évaluation sur mesure de la rémunération de 21 postes de corps de métier et de services au Canada avant la présente ronde de négociation.
- Les 21 postes et capsules d'emploi étaient les mêmes que ceux convenus par le Syndicat et l'Employeur dans une évaluation conjointe de la rémunération en 2014.
- En général, l'étude a confirmé qu'il existe une grande disparité entre la rémunération des postes du groupe SV et celle offerte pour des postes semblables à l'extérieur de la fonction publique, selon les taux de 2020.
- La plupart des employeurs recensés offrent une gamme d'avantages sociaux semblable à celle du gouvernement fédéral (régime de retraite à prestations déterminées, soins dentaires, assurance-maladie complémentaire, assurance-vie, assurance-invalidité et congés payés).
- Les données portaient sur 11 100 employé-e-s dans 31 organisations.
- La norme internationale de Korn Ferry se fonde sur des données pondérées en fonction de cinq employeurs et sur les données prises au taux normal au 75^e percentile (P75).
- Pour la comparaison des taux, ce sont les taux normaux de l'ACIA en 2021 qui ont été utilisés.

Évaluation de la rémunération du groupe TC par AON

- En 2015, le groupe TC a chargé la société AON d'étudier sa structure de rémunération pour 34 postes de diverses classifications, comparativement aux taux d'organisations publiques et privées.
- Les capsules d'emploi utilisées étaient celles convenues par le Syndicat et l'Employeur dans une ancienne évaluation conjointe de la rémunération.
- Le taux normal médian du marché des comparateurs a été utilisé comme point de comparaison le plus approprié (celui pour lequel la moitié des comparateurs sont assortis d'une rémunération maximale supérieure, et l'autre moitié, d'une rémunération maximale inférieure).
- Les résultats ajustés de 2015, majorés selon l'augmentation moyenne des salaires de compétence fédérale pour chaque année de la période allant de 2016 à 2020, montraient qu'en général, le salaire des membres du groupe TC au taux normal était encore de loin inférieur à celui de leurs comparateurs en 2020, tout comme celui des membres de l'ACIA pour les mêmes classifications.
- La rémunération de l'ACIA est de 23,25 % (GT) et de 3,34 % (EG) inférieure à celle des comparateurs.

APPENDICE D

**Protocole d'entente entre
l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)
et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)
Indemnité de maintien en poste pour les conseillères et les conseillers en rémunération**

1. Dans le but de maintenir en poste **tous les employé-e-s en rémunération** ~~toutes les conseillères et tous les conseillers qui travaillent à l'administration de la rémunération, y compris au traitement des mouvements de paye~~, des groupes et niveaux CR-05, AS 01, AS 02, AS 03 ou AS-04, l'Employeur offre une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :

- a) Aux dates déterminées selon le sous-alinéa 2)a)ii) de l'annexe K (protocole d'entente sur la mise en œuvre), les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable toutes les deux (2) semaines;
- b) ~~toutes les conseillères et tous les conseillers en rémunération des groupes et niveaux AS-01, AS-02 ou AS-03 travaillant à l'Agence canadienne d'inspection des aliments touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice « A » de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre vingt huit (260,88);~~

~~Indemnité de maintien en poste~~

~~Indemnité annuelle : 2 500 \$~~

~~Indemnité quotidien : 9,58 \$~~

- e. **b. Tous les employé-e-s** ~~Toutes les conseillères et tous les conseillers en rémunération des groupes et niveaux CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04 de l'ACIA qui travaillent à l'administration de la rémunération~~ dans des équipes mixtes de paye qui relèvent du centre de paye de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice « A » de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre vingt huit (260,88).

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle : 3 500 \$

Indemnité quotidienne : 13,42 \$

- c) **Ce montant est majoré selon l'augmentation économique générale applicable chaque année de la convention collective.**
- d) L'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e.

- e) L'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 41 et 43 de la présente convention collective.
 - f) sous réserve de l'alinéa g) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 1b) ~~ou e)~~ pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste de CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04 de l'employé-e.
 - g) Si l'Employeur oblige une conseillère ou un conseiller en rémunération ou un-e employé-e qui répond à la définition donnée à l'article 1 à exercer les fonctions d'un poste dont la classification ne prévoit pas le versement d'une prime de maintien en poste, l'employé-e ne touche pas la prime pendant qu'il ou elle exerce les fonctions du nouveau poste auquel il ou elle est affecté.
2. L'employé-e à temps partiel qui reçoit l'indemnité touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.
 3. L'employé-e suspendu ou en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité.
 4. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

APPENDICE E
Protocole d'entente
entre
l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'Employeur)
et
l'Alliance de la Fonction publique du Canada
primes pour le recrutement et le maintien en poste des conseillères et conseillers en
rémunération

Supprimer.

APPENDICE G

Protocole d'entente Article 60 : Temps alloué pour se laver

Réviser l'appendice comme suit :

Les parties reconnaissent que la période actuellement allouée pour se laver indiquée au paragraphe 60.01 pourrait ne pas répondre aux besoins de tous les employé-e-s étant donné que la taille et l'aménagement des nombreux abattoirs canadiens varient d'un à l'autre.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification de la convention collective, les parties entreprendront une consultation valable dans chaque région pour cerner les problèmes que soulève le temps alloué pour se laver, examiner la situation dans les divers lieux de travail, analyser les résultats et trouver des solutions à court et à long terme. Parmi les solutions possibles : étalement des heures de travail pour couvrir toutes les plages, allouer suffisamment de temps aux employé-e-s pour se laver et profiter des pauses prévues à leur horaire. ~~Les parties étudieront également les préoccupations du syndicat quant au temps de préparation et en discuteront.~~

~~Le présent protocole d'entente prend fin le 31 décembre 2021.~~

Ajouter un nouvel article XX – Temps de préparation

XX.01

- (a) Au début et à la fin de chaque journée, l'Employeur accorde au moins quinze (15) minutes au personnel affecté à l'inspection de l'abattage pour qu'il puisse se préparer à travailler et à partir. Ces deux périodes font partie du quart de travail de l'employé-e.
- (b) De plus, si la nature de son travail le justifie, l'employé-e peut prendre le temps de se laver avant la fin de sa journée de travail, temps pour lequel elle ou il sera rémunéré.