



# **NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2021**

---

**Services des programmes et de  
l'administration (groupe PA)**

**18 février 2022**

## **Préambule**

Le présent document contient les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) dans le cadre de la présente ronde de négociations pour le personnel des Services des programmes et de l'administration (groupe PA). Ces revendications sont présentées sous toutes réserves d'erreurs, d'omissions, de modifications ou d'ajouts proposés ultérieurement.

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

Les fonctionnaires visés par la présente convention sont fiers de travailler pour la population canadienne. C'est pourquoi le Syndicat présente des revendications et se réserve le droit d'en présenter afin de maintenir et de rehausser la qualité et le niveau des services publics offerts aux Canadiens et Canadiennes.

Le Syndicat se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure, là où apparaît la mention SOUS TOUTES RÉSERVES. L'AFPC se réserve notamment le droit de présenter des revendications salariales globales lorsqu'elle le jugera approprié durant les négociations.

Notons que les dispositions, articles ou 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 toutes modifications proposées à l'organisation ou aux lieux de travail qui peuvent avoir une incidence sur la présente ronde de négociations. Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications après avoir reçu ces renseignements.

## ARTICLE 59

### EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS

---

**59.01 Les employées ont droit à un minimum de quarante-cinq (40) secondes de micropause cognitive entre les appels.**

59.024 Les employé-e-s qui travaillent dans les centres d'appels ont droit à une période de cinq (5) minutes consécutives libre de tout appel pour chaque heure non interrompue par une pause-santé ou une pause-repas.

59.032

- a. **Lors de l'embauche initiale, Les employé-e-s des centres d'appels auront l'opportunité de participer à ont droit à au moins une (1) journée de formation facilitée liée à aux compétences d'adaptation, l'intervention en cas de crise et la capacité de gérer les appels difficiles. Additionnellement, les nouveaux employé-e-s recevront aussi une formation facilitée sur les habiletés d'adaptation lors de l'embauche initiale.**
- b. Les employé-e-s des centres d'appels ont droit à un minimum de deux (2) jours par année pour suivre une formation **de mise à niveau** liée au travail dans les centres d'appels, notamment une formation visant à renforcer **les éléments énumérés en a) et les sujets identifiés après consultation avec le Syndicat.** leurs capacités d'adaptation.

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

59.054 Les conclusions de la surveillance, recueillies à des fins de perfectionnement professionnel, doivent être pertinentes et transmises rapidement aux employé-e-s.

## **ARTICLE 61**

### **INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE**

---

**61.02** L'IRC s'éleve à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux (2) semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste. **L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**

## **NOUVEL ARTICLE CHARGE DE TRAVAIL DES AGENT-E-S DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE**

---

**XX.01 Les parties conviennent que les dispositions qui suivent s'appliquent aux membres du personnel de Service correctionnel du Canada travaillant comme agent-e-s de libération conditionnelle dans la classification WP.**

### **Établissements**

- a. Les agentes et les agents de libération conditionnelle affectés à l'évaluation initiale ont une charge de travail maximale de huit (8) délinquants à tout moment. Leurs dossiers portent exclusivement sur des délinquants en attente d'admission ou de transfert après évaluation. Les agents affectés à l'évaluation initiale disposent de six (6) jours ouvrables pour traiter entièrement chacun des dossiers.**
- b. Les agentes et les agents de libération conditionnelle affectés aux unités d'intervention structurée (UIS) ont une charge de travail maximale de huit (8) délinquants à tout moment.**
- c. Les agentes et les agents de libération conditionnelle qui travaillent avec des délinquants dans des établissements à sécurité maximale ont une charge de travail maximale de vingt-cinq (25) délinquants à tout moment.**
- d. Les agentes et les agents de libération conditionnelle qui travaillent dans des établissements à sécurité moyenne ont une charge de travail maximale de vingt-trois (23) délinquants à tout moment.**
- e. Les agentes et agents de libération conditionnelle qui travaillent dans des établissements à sécurité minimale ont une charge de travail maximale de vingt (20) délinquants à tout moment.**
- f. Les agentes et agents de libération conditionnelle qui travaillent dans des établissements à niveaux de sécurité multiples se voient normalement attribuer des dossiers de délinquants à un seul niveau de sécurité. Si, pour des raisons opérationnelles, un agent de libération conditionnelle se voit confier des dossiers de délinquants de différents niveaux de sécurité, la charge de travail du niveau de sécurité le plus bas s'applique.**

### **Centres correctionnels communautaires**

- a. Les agentes et les agents de libération conditionnelle qui travaillent dans les centres correctionnels communautaires ont une charge de travail maximale de huit (8) délinquants à tout moment.**

### **Bureaux de libération conditionnelle dans la collectivité**

- a. Les agentes et les agents de libération conditionnelle qui travaillent dans les bureaux de libération conditionnelle dans la collectivité voient leur charge de travail ajustée chaque mois en fonction des besoins évalués des délinquants, sans avoir plus de (30) contacts par mois avec les délinquants.**

**XX.02 Les agentes et agents de libération conditionnelle ne sont pas tenus de rédiger plus de deux (2) Rapports d'évaluation communautaire.**

**XX.03 L'agente ou l'agent de libération conditionnelle qui se voit attribuer une charge de travail supérieure aux seuils maximums prévus ci-dessus recevra une indemnité quotidienne de 75 \$ par jour pour chaque dossier supplémentaire, sauf dans les cas où il remplace des personnes en congé annuel ou en formation.**

**XX.04 Chaque fois que la charge de travail ou les ratios de contact ci-dessus sont dépassés, l'Employeur doit approuver les demandes d'heures supplémentaires de l'agente ou l'agent de libération conditionnelle afin de respecter ses obligations statutaires et les ratios de contact.**

## **NOUVEL ARTICLE PRIME DE LANGUE AUTOCHTONE**

---

**Le syndicat se RÉSERVE le droit de déposer d'autres propositions concernant cet article après avoir reçu des données supplémentaires du Comité mixte sur les langues autochtones.**

**Les employés qui s'expriment dans une langue autochtone au travail touchent une prime annuelle de 1 500 \$.**

**L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**

## APPENDICE A

---

Sauf indication contraire, tous les rajustements sont faits le 21 juin 2021 avant l'ajout de l'augmentation économique annuelle.

La revendication du syndicat a été présentée à la table des enjeux communs le 4 novembre 2021 et tient compte des récentes augmentations salariales ainsi que des tendances et prévision de l'IPC.

Le syndicat propose les augmentations économiques suivantes à tous les taux de rémunération de tous les employés des unités de négociation PA, SV, TC et EB :

À compter de 2021: 4.50%

À compter de 2022: 4.50%

À compter de 2023: 4.50%

La date d'entrée en vigueur des augmentations est différente pour chaque convention collective, mais dans tous les cas, elle doit être considérée comme le jour suivant la date d'expiration de la convention collective concernée.

### Rajustements selon le marché

#### Rajustements fondés sur les taux normaux de l'ARC

Afin de rétablir des liens appropriés entre les classifications et les emplois dans la fonction publique, le syndicat propose d'éliminer l'écart salarial qui existe entre les membres du groupe PA et les employés et employées occupant des postes comparables à l'Agence du revenu du Canada (« ARC »). Pour ce faire, le syndicat propose, à compter du 21 juin 2021, avant l'application d'une augmentation économique, de majorer le taux normal de tous les échelons de chaque classification pour qu'il soit égal au taux normal (en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2020) de l'échelon comparable de la classification SP à l'ARC pour lequel l'écart est le plus grand.

#### Ajustement des classifications AS, IS et PM

Au sein du groupe PA, les grilles salariales des classifications AS, IS et PM sont relativement uniformes. Il y a plusieurs groupes au sein de l'ARC auxquels ces classifications peuvent être comparées. Pour éliminer l'écart salarial entre les classifications AS, IS et PM et les groupes de comparaison respectifs à l'ARC, le syndicat propose que le taux normal de tous les échelons de chacune de ces classifications soit augmenté de manière à être égal au taux normal de l'échelon comparable de la classification SP à l'ARC pour lequel l'écart est le plus grand.

#### Classifications CR, DA et ST

Pour éliminer l'écart salarial entre les classifications CR, DA et ST et les groupes de comparaison respectifs à l'ARC, le syndicat propose que le taux normal pour chacune de ces classifications soit augmenté de manière à être égal au taux normal de l'échelon comparable de la classification SP à l'ARC pour lequel l'écart est le plus grand.



### **Classifications DA-CON-1 et DA-CON-2**

Aux fins de la relativité et de l'équité internes, le syndicat propose que le taux normal des DA-CON-1 et DA-CON-2 soit majoré en fonction du taux de rajustement pour les autres postes de la classification DA.

### **Classifications WP, CM et OE**

Il n'y a aucun groupe de comparaison pour les classifications WP, CM et OE au sein de l'ARC. Pour les besoins de la valeur relative des postes et de l'équité, le syndicat propose que le taux de rémunération de chaque niveau des classification WP, CM et OE soit haussé en fonction du taux de rajustement des autres postes dans les classifications AS, IS et PM.

### **Autres notes sur la rémunération**

- Modifications de pure forme
- Tout changement nécessaire aux notes pour refléter les nouvelles échelles et les nouvelles indemnités (p. ex., placement dans les nouvelles grilles)

**NOUVELLE INDEMNITÉ** : Les employés au ministère des Anciens Combattants Canada qui sont gestionnaires de cas dans la classification WP.

- Indemnité de 2 000,00 \$ par année
- L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.

**NOUVELLE INDEMNITÉ** : Tous les employés à l'externe du Service correctionnel Canada, qui travaillent dans un environnement où il y a possibilité d'interaction en personne avec aux détenus, aux délinquants ou aux dossiers judiciaires.

- Indemnité de 1750,00 \$ par année
- L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.

**APPENDICE B**  
**PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE CONGÉ SESSIONNEL DE**  
**CERTAINS EMPLOYÉ-E-S DU BUREAU DE LA TRADUCTION**  

---

**RENOUVELER**

**APPENDICE G**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU**  
**CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**CONCERNANT LA REVUE ET DE LA CONCEPTION DE LA**  
**STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME**  
**DE LA CLASSIFICATION**  

---

**RENOUVELER**

**APPENDICE H**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE PROTECTION SALARIALE – BLOCAGE**  
**DES POSTES**  

---

**RENOUVELER – POUR DISCUTER**

**APPENDICE I**  
**LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  

---

**RENOUVELER**

## Appendice J

### Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ciaprès appelé l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ciaprès appelée l'Alliance) concernant le groupe Services des programmes et de l'administration - Indemnité de maintien en poste ~~des conseillères et conseillers en rémunération~~ **pour le personnel qui travaille dans les opérations de rémunération**

---

1. Dans le but de maintenir en poste ~~les conseillères et conseillers en rémunération et~~ employées en rémunération qui travaillent dans les opérations de rémunération à ~~Services publics et Approvisionnement Canada ou dans les ministères qui ne sont pas desservis par le Centre de paye~~ et qui effectuent des travaux directement liés aux opérations de rémunération, y compris le traitement des mouvements de paye, au groupe et niveau CR05, AS01, AS02, AS03 ou AS04, l'employeur offre une « indemnité de maintien en poste » pour l'exécution de tâches liées à la rémunération dont le montant et les conditions sont précisés ciaprès :

- a. En vigueur aux dates déterminées par le sousalinéa 2)a)ii) de l'appendice F, tous les employés nommés au paragraphe 1 cidessus toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b. les employés touchent l'indemnité quotidienne figurant cidessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle cidessous, divisée par deux cent soixante virgule quatrevingthuit (260,88);

#### Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle

~~4500 \$~~ 3 500 \$

Indemnité quotidienne

~~17.25 \$~~ 13.42

**c. l'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à 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. l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 38 et 40 de la présente convention collective;

e. sous réserve de l'alinéa f) cidessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 1(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste de CR05, AS01, AS02, AS03 ou AS04 de l'employée. ~~Les conseillères et conseillers en rémunération au niveau AS01, AS02 et AS03 travaillant au sein des ministères desservis par le Centre de paye qui recevaient l'indemnité de \$2,500 sous la convention collective précédente et qui ne sont pas éligible pour l'indemnité de \$3,500 selon les dispositions de la nouvelle convention continueront de recevoir l'indemnité annuelle de \$2,500 (\$9.58 quotidiennement);~~

f. la conseillère ou le conseiller en rémunération ou une employée mentionné au paragraphe 1 cidessus qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste non admissible à l'indemnité de maintien en poste ne touche pas ladite indemnité durant cette période.

2. L'employée à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.

3. L'employée qui est suspendu ou en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité.

4. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

Signé à Ottawa, le 9<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2020.

**APPENDICE L**  
**DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE**  
**L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE**  
**(DÉMISSION ET RETRAITE)**

---

**RENOUVELER**

**Appendice O**  
**Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant les Employés du groupe Administration des programmes (PM) travaillant comme agents des pêches**

---

1. L'employeur verse une indemnité annuelle aux titulaires de postes du groupe Administration des programmes (PM) aux niveaux PM-05 à PM-06 pour l'exercice de leurs fonctions d'agents des pêches.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s PM seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
  - a. En vigueur aux dates déterminées selon le sous-alinéa 2)a)ii) de l'appendice F, les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
  - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Administration des programmes (PM)	
Postes	Indemnité annuelle
PM-05	3 534\$
PM-06	3 534\$

- c. **L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**
      - d. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles à l'indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin **2024** ~~2021~~.

**APPENDICE Q**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**CONCERNANT LE GROUPE DE TRAVAIL DES PROGRAMMES DE**  
**BIEN-ÊTRE SOCIAL (WP) EN TANT QU'AGENT DE LIBÉRATION**  
**CONDITIONNELLE ET RESPONSABLE DES AGENTS DE LIBÉRATION**  
**CONDITIONNELLE**

---

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Programmes de bien-être social (WP) au niveau WP-04 travaillant à titre d'agent de libération conditionnelle et au niveau WP-05 travaillant à titre de responsable ou gestionnaire des agents de libération conditionnelle à Services correctionnels Canada (SCC).
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s WP seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
  - a. En vigueur aux dates déterminées selon le sous-alinéa 2)a)ii) de l'appendice F, les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
  - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Programmes de bien-être social (WP)	
Postes	Indemnité annuelle
WP-04	<b>7 000 \$</b> <del>2-000\$</del>
WP-05	<b>7 000 \$</b> <del>2-000\$</del>

- c. **L'indemnité soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**
    - d. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles à l'indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin **2024-2021**.

**NOUVEAU  
APPENDICE S  
~~CLAUSE DE PÉNALITÉ POUR LA MISE EN PLACE DE LA SGP  
EXAMEN DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS~~**

---

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les employés de l'unité de négociation Services des programmes et de l'administration (PA).

L'employeur s'est engagé à parachever l'examen et la refonte de la structure du groupe professionnel (SGP) TC, ce qui inclura l'élaboration de normes d'évaluation des emplois de ce groupe.

Les parties conviennent que ces normes seront fondées sur des principes et des pratiques d'évaluation neutres sur le plan du genre. Elles conviennent aussi que les normes seront conformes aux principes énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ou à toute loi sur l'équité salariale future qui s'appliquera aux fonctionnaires fédéraux.

L'employeur s'engage à tenir des consultations sérieuses sur la réforme de la classification avec l'AFPC. Ces consultations porteront, entre autres, sur l'élaboration de normes d'évaluation des emplois qui reflètent et estiment, sans distinction de sexe, le travail effectué par les membres du groupe professionnel PA.

L'employeur accepte de verser à tous les membres de l'unité de négociation un montant forfaitaire ouvrant droit à prestations de deux cent cinquante dollars (250 \$) par mois à compter de 1 octobre 2022 et jusqu'à l'adoption des nouvelles normes d'évaluation d'emploi et la négociation des taux de rémunération décrits ci-après.

L'AFPC rencontrera l'employeur pour négocier les nouveaux taux et règles concernant la rémunération des employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.