



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC

PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

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

SERVICES TECHNIQUES (TC)

William Kaplan
Président

Gary Cwitco
Représentant les intérêts des employés

Lynn Harnden
Représentant les intérêts de l'employeur

Le 9 décembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| PARTIE 1 INTRODUCTION..... | 1 |
| COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION..... | 2 |
| HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS | 5 |
| L'ÉTAT DE L'ÉCONOMIE CANADIENNE ET LA SITUATION BUDGÉTAIRE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL | 6 |
| RÈGLEMENTS PERTINENTS RÉCEMMENT CONCLUS DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE | 15 |
| ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC..... | 33 |
| CADRE LÉGISLATIF | 34 |
| PARTIE 2 QUESTIONS SALARIALES NON RÉGLÉES..... | 35 |
| APPENDICE A, SALAIRES, PRIMES, INDEMNITÉS ET TAUX DE RÉMUNÉRATION | 36 |
| PARTIE 2 A QUESTIONS SALARIALES PARTICULIÈRES AUX GROUPES | 46 |
| Inspecteurs des transports (Appendice A-1)..... | 47 |
| EG et TI dans la maintenance de la flotte au MDN (Appendice BB)..... | 55 |
| Commission canadienne des grains..... | 58 |
| Agents des affaires du travail (Appendice DD)..... | 60 |
| TI à Mesures Canada (Appendice EE)..... | 63 |
| Agents des pêches, agents de l'autorité et agents de protection de la faune (Appendices Z et AA)..... | 66 |
| EG à l'hôpital Percy Moore et à l'hôpital de Norway House (Appendice X)..... | 71 |
| Nouveau : Indemnité pour le personnel du Programme de mise en valeur des salmonidés du MPO..... | 74 |
| Nouveau : Techniciens de munitions..... | 76 |
| Nouveau : Indemnité pour les EG de la Direction – Navigabilité aérienne et soutien technique (DNAST) du MDN | 79 |
| Nouveau – Prime de vol..... | 81 |
| Appendice R – Certains techniciens d'entretien d'aéronef..... | 82 |
| Nouveau : Indemnité de TEA unique..... | 84 |
| Employé-e-s des groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Techniciens divers (GT) qui travaillent à des postes basés à terre à la Garde côtière canadienne (appendice W)..... | 86 |
| Coordination de la recherche et du sauvetage maritime et autres postes de la Garde côtière (appendice CC)..... | 89 |
| Nouveau : Agents d'intervention environnementale à Transports Canada | 94 |

| | |
|---|------------|
| Appendice L : Membres du groupe Soutien technologique et scientifique employés qui effectuent des essais en mer pour la Défense nationale | 97 |
| PARTIE 3 ENJEUX COMMUNS NON RÉGLÉS..... | 99 |
| ENJEUX COMMUNS | 100 |
| PARTIE 4 ENJEUX DU GROUPE TC NON RÉGLÉS | 101 |
| ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL..... | 102 |
| ARTICLE 26 : PRINCIPE DE POSTE | 108 |
| ARTICLE 27 : PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE..... | 109 |
| ARTICLE 28 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... | 111 |
| ARTICLE 29 : INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL | 116 |
| ARTICLE 30 : DISPONIBILITÉ..... | 119 |
| ARTICLE 31 : INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL | 120 |
| ARTICLE 32 : JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS | 121 |
| ARTICLE 34 : TEMPS DE DÉPLACEMENT | 122 |
| ARTICLE 39 : CONGÉ DE MALADIE PAYÉ | 125 |
| ARTICLE 40 : RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN | 127 |
| ARTICLE 47 : CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES | 128 |
| ARTICLE 51 : CONGÉ DE DEUIL PAYÉ | 131 |
| ARTICLE 62 : MARCHANDISES DANGEREUSES | 135 |
| ARTICLE 65 : ADMINISTRATION DE LA PAYE | 137 |
| DIVERS : AGENTS D'EXÉCUTION DE LA LOI | 139 |
| NOUVEL ARTICLE : EXAMEN DE LA STRUCTURE..... | 141 |
| NOUVEL ARTICLE : DÉNONCIATIONS | 144 |
| APPENDICES C ET KK : AGENTS DE PÊCHES ET SURVEILLANCE MARITIME..... | 146 |
| APPENDICE I : GROUPE EG DU BUREAU DE LUTTE | 148 |
| APPENDICE O : UN RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE POUR LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE PI DE LA COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS..... | 152 |
| APPENDICE LL : ÉTUDE CONJOINTE SUR LES MÉCANISMES | 153 |
| APPENDICE K : INDEMNITÉ DE PLONGÉE, CONGÉ ANNUEL PAYÉ, CNC ET TRANSBORDEMENT EN MER | 155 |

PARTIE 1

INTRODUCTION

COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Le groupe Services techniques (TC), qui comprend six catégories de fonctionnaires, est accrédité par la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Selon les données que l'employeur a fournies au syndicat au début de la ronde de négociations en cours, ces catégories se déclinent comme suit :

- Dessin et illustrations (DD) 36 fonctionnaires
- Soutien technologique et scientifique (EG) 6 241 fonctionnaires
- Techniciens divers (GT) 2 728 fonctionnaires
- Photographie (PY) 2 fonctionnaires
- Inspection des produits primaires (PI) 138 fonctionnaires
- Inspection technique (TI) 1 519 fonctionnaires

Total : 10 664 fonctionnaires

Définition du groupe Services techniques

Le groupe Services techniques comprend les postes qui sont principalement liés à l'exécution et à l'inspection d'activités techniques spécialisées et à l'exercice de leadership concernant ces activités.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. planification, conception et fabrication de cartes, graphiques, dessins, illustrations et travaux artistiques;
2. conception d'éléments d'exposition et de montages à trois dimensions selon un budget et un thème prédéterminés;
3. réalisation d'analyses, d'expériences ou de recherches dans le domaine des sciences naturelles, physiques ou appliquées; préparation, inspection, évaluation et analyse de substances et de matériaux biologiques, chimiques et physiques; conception, mise au point, modification et évaluation de systèmes et d'équipement techniques ou calibration, entretien et utilisation d'instruments et d'appareils utilisés à cet effet; observation, calcul, enregistrement et interprétation, présentation et communication des résultats des essais ou des analyses, y compris :
 - réalisation d'activités liées à l'application de principes, de méthodes et de techniques d'ingénierie et application de connaissances pratiques en ce qui concerne l'élaboration, l'application, les caractéristiques, l'utilisation et les limites des systèmes, processus, structures, installations ou matériaux, et machines ou instruments d'ingénierie ou d'arpentage;
 - planification d'approches, élaboration ou sélection et application de méthodes et de techniques, y compris de logiciels pour réaliser des analyses, expériences et enquêtes; évaluation et interprétation de résultats; et rédaction de rapports techniques;
 - observation et consignation d'événements et analyse de renseignements liés notamment à la météorologie, à l'hydrographie ou à l'océanographie et présentation des résultats des études; et communication de données et de renseignements sur la météorologie;

- contrôle et analyse des risques environnementaux ou prestation de conseils sur les questions ayant une incidence sur l'observation de la législation en matière de santé publique;
 - conception, élaboration ou application d'essais, de procédures et de techniques à l'appui du diagnostic, du traitement et de la prévention des maladies humaines et animales et des affections physiques;
4. application des lois, règlements et normes concernant les produits de l'agriculture, de la pêche et de l'exploitation forestière;
 5. prise et développement d'images au moyen d'appareils photographiques, d'accessoires et de matériel de traitement et de reproduction photographiques;
 6. utilisation de caméras de télévision et de systèmes et d'équipement d'enregistrement magnétoscopique;
 7. inspection et évaluation de systèmes d'assurance de la qualité, de procédés, d'équipements, de produits, de matériaux et de pièces connexes, y compris l'équipement électronique utilisé pour les mesures commerciales; élaboration, recommandation ou application de lois, règlements, normes, spécifications ou de politiques, procédures et techniques d'assurance de la qualité; enquête sur des accidents, des défauts ou des litiges;
 8. construction et réparation de prothèses et d'orthèses;
 9. rédaction de normes, de spécifications, de procédures ou de manuels concernant les activités ci-dessus;
 10. exercice d'autres fonctions techniques non précisées ci-dessus;
 11. planification, élaboration et tenue de séances de formation sur la réalisation des activités ci-dessus ou exercice de leadership pour l'une ou l'autre de ces activités.¹

¹ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Définitions des groupes professionnels* (2011)

HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS

La ronde de négociations en cours a débuté par une rencontre et un échange de propositions le 16 juin 2021. Depuis, les parties se sont rencontrées aux dates suivantes :

- 16-17 juin 2021
- 14-16 septembre 2021
- 8-10 novembre 2021
- 25-27 janvier 2022
- 22-24 mars 2022
- 11-12 mai 2022
- 18-21 octobre 2022

Les parties ont entamé des pourparlers à quatre tables distinctes pour les fonctionnaires fédéraux. Or, comme il y a des enjeux communs à tous les groupes, elles ont convenu de former une table des enjeux communs. Le syndicat a délégué à cette table au moins deux membres de chacune des quatre tables distinctes. Les négociations pour la table des enjeux communs ont eu lieu aux dates suivantes :

- 14-15 juin 2021
- 28-30 septembre 2021
- 2-4 novembre 2021
- 12-14 septembre 2022
- 20-23 septembre 2022

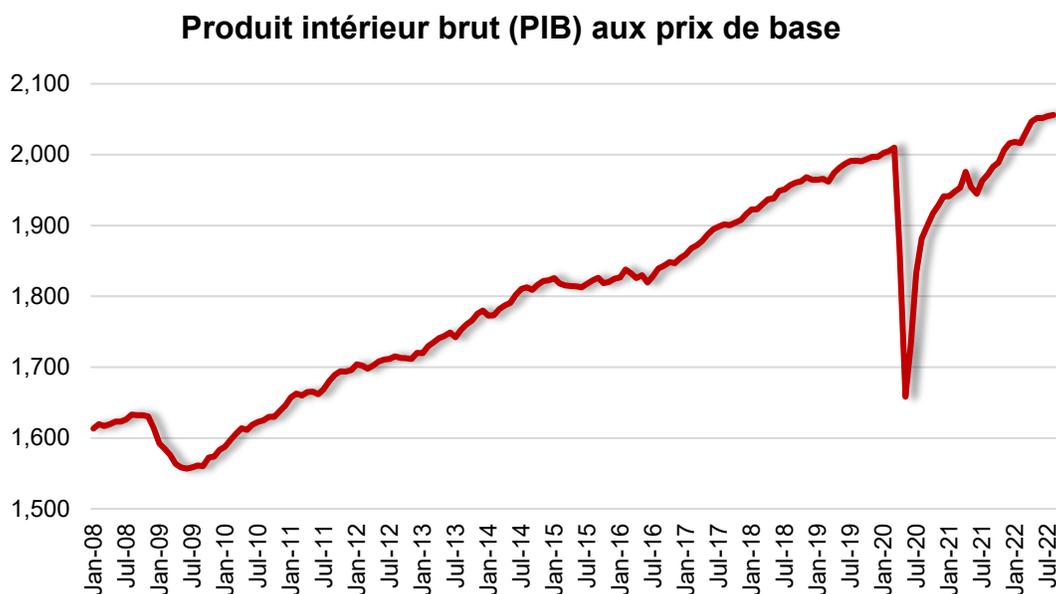
En tout, les parties ont négocié pendant 35 jours répartis sur 12 séances. Malgré toutes ces rencontres, les parties ne se sont entendues que sur quelques questions qui, de l'avis du syndicat, sont d'ordre administratif. Pour ce qui est des enjeux importants, c'est toujours l'impasse.

L'ÉTAT DE L'ÉCONOMIE CANADIENNE ET LA SITUATION BUDGÉTAIRE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

La pandémie de COVID-19 et la reprise de l'économie et de l'emploi

La pandémie de COVID-19 a frappé rapidement et profondément les économies du monde entier. Au Canada, le gros des répercussions – la baisse immédiate du PIB et des dommages dévastateurs pour le marché du travail, dans la mesure où le taux de chômage avait augmenté en mai 2020 à 13,4 %, un taux qui ne s'était pas vu depuis près de 50 ans – s'est produit en très peu de temps, soit de la mi-mars à la fin mai 2020.

L'économie canadienne a ensuite rebondi à un rythme plus rapide que prévu tout au long de l'été 2020, après l'assouplissement des restrictions et la réouverture des entreprises, et une fois la population habituée aux mesures sanitaires².



² Statistique Canada, Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, Table 36-10-0434-01.²

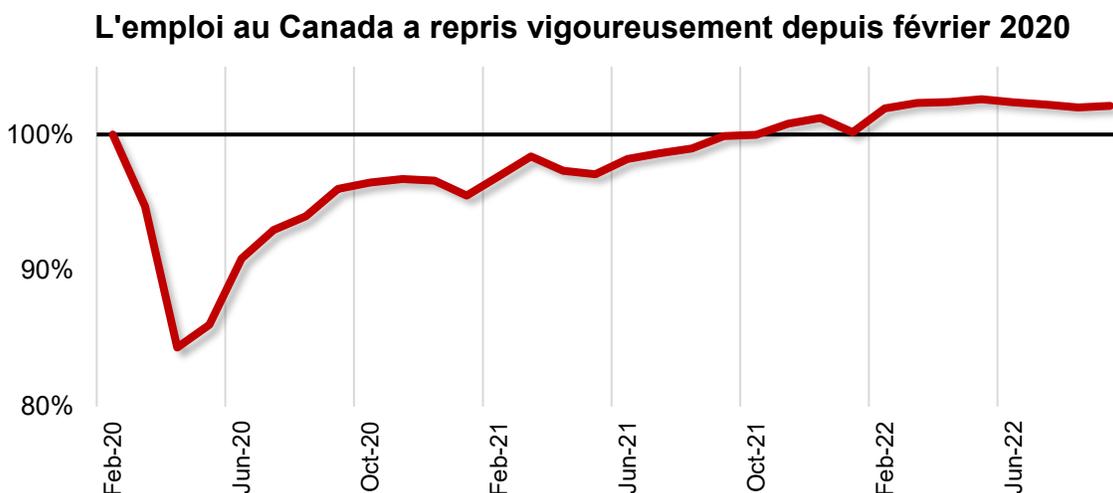
L'activité économique a été plus résiliente durant la deuxième vague. Alors que nombre de pays pairs ont connu des contractions, le Canada a largement dépassé les projections faites par les prévisionnistes au milieu de 2020³.

Aujourd'hui, Ottawa est catégorique :

*« Les importants investissements faits par le gouvernement fédéral ont porté leurs fruits, et la relance de l'économie canadienne a été rapide et vigoureuse. »*⁴

Effectivement très dynamique, l'économie canadienne a regagné son niveau d'activité d'avant la pandémie au quatrième trimestre de 2021, affichant une croissance du PIB de 6,7 %, la deuxième du G7, et la relance la plus rapide des trois dernières récessions⁵. Et la croissance reste exceptionnellement forte dans la phase de reprise; elle s'est établie à 3,3 % au deuxième trimestre de 2022⁶.

Le Canada a aussi connu la reprise de l'emploi la plus rapide du G7 : 112 % des emplois perdus au début de la pandémie ont été récupérés.



³ Desjardins études économiques, 12 avril, 2021. Canada : Les entreprises et les consommateurs de plus en plus optimistes.

⁴ Budget 2022: <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-fr.html>

⁵ Vers une relance vigoureuse – L'économie canadienne est revenue à son niveau d'activité d'avant la pandémie au quatrième trimestre de 2021 (Budget 2022).⁵

⁶ Banque du Canada - Rapport sur la politique monétaire. juillet 2022 : <https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2022/07/rpm-2022-07-13.pdf>;

Reprise de l'activité économique et PIB

L'économie canadienne se remet donc exceptionnellement bien de la récession provoquée par la pandémie, ayant enregistré une croissance de 3,3 % au deuxième trimestre de 2022⁷.

Pour son budget de 2022, le ministère des Finances du Canada s'est fondé sur de nombreuses prévisions du secteur privé, dans un souci d'objectivité et de transparence, et pour conférer une certaine indépendance à ses projections économiques. Après un fort rebond de 4,6 % en 2021, le PIB réel devrait augmenter de 3,9 % en 2022 (une baisse par rapport au taux de 4,2 % prévu dans la *Mise à jour économique et budgétaire* de 2021) et de 3,1 % en 2023 (une augmentation par rapport au taux de 2,8 % prévu dans la *Mise à jour économique et budgétaire* de 2021). L'inflation du PIB plus forte que prévu, attribuable à l'inflation des prix à la consommation et aux prix des produits de base, a sensiblement accru le niveau prévu du PIB nominal, qui a augmenté de 41 milliards de dollars par année sur l'horizon prévisionnel au début de 2022, par rapport à la *Mise à jour économique et budgétaire* de 2021.

Les projections moyennes de croissance des grandes banques canadiennes, du FMI et de l'OCDE suivent les mêmes tendances, indiquant un ralentissement à 0,84 % pour 2023 (par rapport à 4,5 % en 2021 et au taux de 3,16 % prévu pour 2022), suivi d'une accélération à 1,4 % pour 2024.

⁷ Banque du Canada Rapport sur la politique monétaire juillet 2022 <https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2022/07/rpm-2022-07-13.pdf>

| Prévision du PIB | | | | |
|-------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2021 | 2022F | 2023F | 2024F |
| TD | 4.5% | 3.3% | 0.5% | 1.2% |
| RBC | 4.5% | 3.3% | 1.2% | |
| CIBC | 4.5% | 3.1% | 0.6% | 1.4% |
| BMO | 4.5% | 3.2% | 0.0% | |
| Scotiabank | 4.5% | 3.2% | 0.6% | 1.4% |
| Desjardins | 4.5% | 3.2% | 0.0% | 1.6% |
| Banque Nationale | 4.50 | 3.2% | 0.7% | |
| Banque du Canada | | 3.5% | 1.75% | |
| OCDE | 4.5% | 3.4% | 1.5% | |
| FMI | | 2.2% | 1.5% | 1.6% |
| Moyenne | 4.5% | 3.16% | 0.84% | 1.4% |

La résilience budgétaire et une dette fédérale gérable

Des crises comme celle de la COVID-19, qui mettent sens dessus dessous les économies et les systèmes de santé, n'arrivent qu'une fois par siècle. Pour contrer les effets néfastes de la pandémie sur la croissance et l'emploi, il a fallu prendre des mesures et des engagements financiers extraordinaires qui ont entraîné d'importants déficits à court terme. Le niveau des dépenses que le Canada consacre à la reprise est comparable à celui de la plupart des pays pairs. Même si la dette fédérale dépasse celle observée ces dernières années, cela ne devrait pas empêcher le gouvernement d'offrir des salaires et des augmentations économiques équitables aux fonctionnaires fédéraux.

Le Canada a toujours pratiqué une saine gestion budgétaire (comme l'a rappelé le gouvernement dans le budget de 2022) :

« Fort d'une longue histoire de gestion financière prudente et saine, le Canada possède également plusieurs autres atouts, par exemple sa résilience et sa diversité économiques, son cadre d'élaboration des politiques et son cadre institutionnel efficaces, ses marchés financiers bien réglementés ainsi que la souplesse de ses politiques monétaires et

budgétaires. Ensemble, ces atouts renforcent la situation économique et budgétaire stable du Canada.⁸ »

Comparativement au premier trimestre de 2021, le déficit du pays a chuté de 28,2 milliards de dollars. Bien qu'il soit passé de 1,8 % au quatrième trimestre de 2021 à 2,7 % au premier trimestre de 2022, le déficit en pourcentage du PIB nominal a radicalement diminué par rapport au pic de 21,6 % atteint au deuxième trimestre de 2020⁹.

Dans la déclaration de sa mission de consultation annuelle au titre de l'article IV, le Fonds monétaire international a souligné la résilience de l'économie canadienne face aux difficultés croissantes partout dans le monde, saluant les mesures prises par le gouvernement pour réduire le déficit et la publication de projections budgétaires à long terme, qu'il a qualifiée d'« avancée positive vers un renforcement du cadre budgétaire ». En raison de sa position financièrement solide et de sa gestion financière prudente, le Canada jouit d'une situation budgétaire enviable par rapport à ses pairs du monde entier. Selon les plus récentes projections du FMI, le Canada devrait afficher cette année le déficit le plus faible du G7, exprimé en pourcentage du PIB, et devrait maintenir cette tendance au cours des trois prochaines années. Le Canada devrait également afficher le fardeau de la dette nette le plus faible du G7. Le ratio de la dette nette au PIB du Canada de 30,5 % en 2022 se compare à la moyenne de 95,6 % des pays du G7¹⁰. Conformément aux projections du FMI, pour les trois prochaines décennies, le budget de 2022 prévoit que le ratio de la dette fédérale au PIB devrait suivre une trajectoire à la baisse plus prononcée que celle prévue dans le budget de 2021¹¹.

⁸ Budget 2022 <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-fr.html>

⁹ Statistiques de finances publiques, premier trimestre de 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220704/dq220704a-fra.htm>

¹⁰ <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2022/10/la-vice-premiere-ministre-accueille-favorablement-le-rapport-du-fonds-monetaire-international-soulignant-la-resilience-de-leconomie-canadienne.html>

¹¹ Budget 2022 <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-fr.html> ;

« Notre gouvernement est déterminé à bâtir une économie qui fonctionne pour tout le monde et qui ne laisse personne pour compte. Malgré ces problèmes économiques mondiaux, je suis heureuse de souligner que le FMI confirme que le Canada demeure au premier rang des pays membres du G7 en matière de responsabilité financière, et qu'il devrait maintenir sa position au cours des prochaines années. Le Canada figure également parmi les chefs de file sur le plan de la croissance économique et de la réduction globale du déficit gouvernemental. »

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

Les frais de la dette publique fédérale devraient demeurer historiquement bas, à 42,9 milliards de dollars, soit 1,4 % du PIB, une proportion est bien inférieure au niveau de 2,1 % de l'exercice 2007-2008. Dans un scénario où les taux d'intérêt dépasseraient les prévisions, par exemple de 100 points de base chaque année jusqu'en 2027, les frais de la dette publique augmenteraient encore de 9,3 milliards de dollars (0,3 point de pourcentage du PIB) d'ici 2026. Cela les porterait à 1,7 % du PIB, un taux encore moins élevé qu'à la fin des années 2000¹².

Les frais de la dette publique du Canada devraient demeurer à des niveaux historiquement bas, même une fois prise en compte la hausse prévue des taux d'intérêt par les prévisionnistes du secteur privé. Enfin, le Canada conserve sa capacité de payer et des perspectives stables; les quatre grandes agences ont reconfirmé ses excellentes notes de crédit.

Selon Fitch, « [traduction] *les notes du Canada reflètent une solide gouvernance, un revenu par habitant élevé et une politique macroéconomique donnant lieu à une croissance constante et à une inflation généralement faible*¹³. »

¹² Budget 2022 <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-fr.html>

¹³ [En anglais seulement] Fitch Ratings Report. June 2, 2022.

<https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/canada-27-06-2022>; Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AA+';

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

| Agence | Note | Prévision |
|-------------------------------|------|-----------|
| Standard & Poor ¹⁴ | AAA | Stable |
| Moody ¹⁵ | Aaa | Stable |
| Fitch ¹⁶ | AA+ | Stable |
| DBRS ¹⁷ | AAA | Stable |

Perspectives économiques au Canada et à l'échelle mondiale

Au Canada, la levée de la majorité des restrictions sanitaires à l'automne 2021 a donné lieu à un fort rebond du secteur des services et à une reprise de l'ensemble de l'économie, qui, à l'automne 2022, est en situation de demande excédentaire.

À l'échelle mondiale, la guerre en Ukraine, la forte inflation et les attentes d'inflation élevées continuent de peser sur la croissance économique. La croissance mondiale devrait cependant rebondir d'ici 2024, à mesure que s'atténueront les contrecoups de la guerre. De nombreuses banques centrales répondent aux tensions inflationnistes en resserrant leur politique monétaire, ce qui entraîne un durcissement des conditions de crédit et une modération de la croissance mondiale, que les projections situent à 3,25 % en 2022 et à 2 % en 2023.

La Banque du Canada a révisé ses estimations de croissance du PIB canadien, à la baisse pour 2022 (3,25 %) et 2023 (1,75 %), mais à la hausse pour 2024 (2,5 %). Les projections entourant la trajectoire de l'économie canadienne au-delà de 2022 tiennent compte de facteurs intérieurs comme le niveau exceptionnellement faible du chômage et les pénuries de main-d'œuvre généralisées. La poussée inflationniste au Canada est due

Outlook Stable. June 14, 2022. <https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/fitch-affirms-canada-ratings-at-aa-outlook-stable-14-06-2022>.

¹⁴ [En anglais seulement] S&P Global Ratings affirms Canada at "AAA" (Foreign Currency LT credit rating); outlook stable. April 28, 2022. <https://cbonds.com/news/1784647/>.

¹⁵ [En anglais seulement] - Moody's affirms Canada's Aaa rating, citing economic strength. Bloomberg (online). November 19, 2020 <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-11-19/moody-s-affirms-canada-s-aaa-rating-citing-economic-strength>; <https://countryeconomy.com/ratings/canada> (accessed October 21, 2022)

¹⁶ [En anglais seulement] - Fitch Affirms Canada's Ratings at 'AA+'; Outlook Stable. June 14, 2022. <https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/fitch-affirms-canada-ratings-at-aa-outlook-stable-14-06-2022>

¹⁷ [En anglais seulement] - DBRS Morningstar Confirms Government of Canada at AAA Stable Sovereigns. September 9, 2022. <https://www.dbrsmorningstar.com/research/402559/dbrs-morningstar-confirms-government-of-canada-at-aaa-stable>

en majeure partie à des facteurs mondiaux comme les prix élevés des aliments, de l'énergie et des biens échangeables. La forte demande de biens y contribue fortement, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement réduisant l'offre de biens et de services. Les entreprises transmettent les hausses de coûts aux consommateurs, ce qui attise l'inflation et réduit le pouvoir d'achat.

En octobre 2022, un lent essoufflement de l'inflation et une modération non catastrophique de la croissance économique laissent entrevoir une évolution favorable. L'économie canadienne restera tributaire d'une certaine incertitude, mais elle ne gardera pas de séquelles importantes de la pandémie de COVID-19. Les Canadiens (et autres résidents du Canada) et les entreprises canadiennes ont traversé la crise, et le gouvernement reste résolu à soutenir la croissance face à de nouveaux défis :

« Dans le budget 2022, le gouvernement amorce un virage ferme, sa priorité passant des dépenses d'urgence de lutte contre la COVID-19 généralisées à des investissements ciblés qui renforceront la capacité économique, la prospérité, la résilience et la sécurité [...] »¹⁸

Cela correspond à l'approche que le gouvernement privilégiait avant la pandémie et qu'il continuera de privilégier : engager les dépenses de programme nécessaires plutôt que combattre le déficit. En effet, le soutien budgétaire du Canada est l'un des plus élevés du G7. La stratégie du gouvernement consistant à soutenir fortement l'économie est diamétralement opposée à la position traditionnelle de la restriction budgétaire. En résumé, la situation financière du gouvernement lui permet d'offrir des salaires et des augmentations économiques justes et équitables à son personnel.

Le poids du secteur public dans l'économie canadienne

Un rapport publié en août 2022 par l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) indique que les investissements dans le secteur public sont bénéfiques, car ils ont un impact économique plus important sur le PIB et l'emploi que les

¹⁸ Budget 2022

investissements dans d'autres secteurs. L'IRIS suggère que *“La hausse des revenus par la création d'emplois et l'indexation des salaires dans le secteur public constitue une stratégie de lutte contre les effets de l'inflation plus bénéfique pour les ménages que l'approche consistant à hausser le taux directeur de la banque centrale.”*¹⁹.

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

*Les emplois dans le secteur public pourraient se révéler un filet de sécurité en temps de crise inflationniste. En effet, la fonction publique offre des emplois de qualité qui permettent de soutenir une classe moyenne, dont le rôle est primordial dans le maintien d'une économie en santé. L'indexation des salaires des emplois existants est donc importante afin de maintenir ces acquis et d'éviter une érosion des revenus réels.*²⁰

Les ressources dépensées pour les employés du secteur public permettent non seulement de fournir au public des services essentiels, mais elles deviennent un revenu pour les travailleurs dont les dépenses contribuent au développement économique de nombreuses régions et communautés. En effet, les salaires que les employés du secteur public dépensent contribuent à une économie productive au lieu d'être dilapidés dans les bénéfices des entreprises privées.²¹.

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

¹⁹ Pierre-Antoine HARVEY and Guillaume HÉBERT, “Inflation: deux avenues s’offrent à la Banque du Canada,” Note, Institut de recherche et d’informations socioéconomiques (IRIS), August 11, 2022: <https://iris-recherche.qc.ca/publications/inflation-deux-avenues-soffrent-a-la-banque-du-canada/>

²⁰ François DESROCHERS et Bertrand SCHEPPER, La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne, Note, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), Septembre 2019 : https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2021/03/Fonction_publicue_WEB.pdf

²¹ Idem.

RÈGLEMENTS PERTINENTS RÉCEMMENT CONCLUS DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

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

Avant l'arrivée des importantes pressions inflationnistes de 2022, le Secrétariat du Conseil du Trésor a, à l'été 2021, établi un modèle d'augmentation salariale de loin supérieur à celui présenté dans la proposition actuelle; en plus des augmentations salariales générales, ce modèle comprenait des dispositions supplémentaires relatives aux finances des groupes, représentant un montant beaucoup plus élevé que celui énoncé dans la minable proposition d'augmentation économique générale pour l'année 2021. L'augmentation de 1,5 % proposée par l'employeur est bien en deçà du taux d'inflation de 3,4 % et des augmentations prévues par les règlements pertinents négociés en 2021 dans l'administration publique centrale.

| Fonction publique fédérale | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|---|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Offre de l'employeur | 1,50 % | 3,00 % | 2,00 % | 1,75 % |
| Groupe FB (AFPC) Agente ou agent des services frontaliers | 1,50 % + 5 000 \$ (5,61 %) Indemnité de repas ²² 7,20 % | En cours de négociation | En cours de négociation | En cours de négociation |
| Groupe Gestion des dossiers (FNP) Agente ou agent de première classe | 1,75 % + 1,50 % ²³ 3,28 % | 1,75 % + 2,27 % 4,06 % | | |

²² Appendice L, la prime de repas payée: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=10#toc29482229483>

²³ Groupe RM, Appendice A: <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=28>

Outre les augmentations volontairement négociées citées ci-dessus, nos membres des opérations des enquêtes statistiques ont obtenu très récemment par arbitrage d'intérêt des augmentations salariales plus élevées et des ajustements en 2021 :²⁴

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

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

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

[Traduction]

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

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

²⁴ Board file: 585-24-44403: <https://decisions.fpslreb-crtespf.gc.ca/fpslreb-crtespf/d/en/item/520981/index.do>

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

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

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

Les règlements rattrapent l'inflation

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

mois consécutif en septembre (+5,2 %). Quant à celui de l'Indice des prix à la consommation (IPC), il s'est élevé à 7,0 % ou plus de mai à août²⁵. »

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

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

Une série de décisions arbitrales de la première moitié de 2022 tiennent compte de la corrélation entre le taux d'inflation élevé et les règlements salariaux présentant des augmentations au-delà de la norme; celles-ci ont été reproduites²⁶. Par exemple :

²⁵ Les salaires horaires moyens augmentent de 5,2 % par rapport à un an plus tôt: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221007/dq221007a-fra.htm>

²⁶ [En anglais seulement] December 2021. Arbitrator Albertyn in *Cobblestone Gardens* awarded wage increases as high as 10% reflecting both inflation and market adjustments); February 2022. Arbitrator Steinberg in *Bradgate*

En avril 2022. Dans l'affaire impliquant *Harvest Crossing*, l'arbitre Chauvin a accordé 2 % (+1,25) pour un total de 3,25 % en 2021 et 2 % (+1,25) pour un total de 3,25 % en 2022. La Commission a noté au paragraphe 10 : « Ceci et l'IPC historiquement élevé ont été pris en compte au moment de décider laquelle des propositions syndicales allait être accueillie favorablement²⁷. »

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

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

25. Nous estimons qu'une lacune de la sorte ne devrait pas diminuer l'attention accordée au problème lors de l'arbitrage, du moins à ce moment-ci du cycle économique. L'effet néfaste de l'inflation sur les taux salariaux est d'une telle ampleur que le sujet ne devrait pas être balayé sous le tapis²⁸.

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

awarded 2% (+2%) for 4% in 2021 and 2% (+1%) for 3% in 2022; March 2022. Arbitrator Albertyn in *Richview Manor Vaughan* awarded 2% (+1%) for 3% in 2021. June 2022. Arbitrator Steinberg in *Chartwell* and *Symphony Senior Living Orleans* awarded 3% in 2021; June 2022. Arbitrator Stout in *Oaks Retirement Village* awarded 2% (+1%) in 2021 and 2% (+2%) in 202; June 2022. Arbitrator Kaplan, in *Shouldice*, seemed to implicitly acknowledge that TTC no longer governed and awarded 2.5% in 2021 and 3% in 2022; October 2022. Arbitrator Kaplan, in Canadian National Rail Co. and IBEW System Council, No. 11, awarded a settlement with 3% in 2022; 3% in 2023; and 3% 2024.

²⁷ [En anglais seulement] *Harvest Crossing Retirement Community Esprit Lifestyle Communities Extencicare Canada v Service Employees International Union, Local 1 Canada*, 2022 CanLII 33642 (ON LA), <<https://canlii.ca/t/jnxpb>>

²⁸ [En anglais seulement] *Homewood Health Centre Inc. v United Food and Commercial Workers, Local 75*, 2022 CanLII 46392 (ON LA), <<https://canlii.ca/t/jpk7v>>

| BCGEU – 19 ^e entente principale (Exp. 31 mars 2025) ²⁹ | À partir du 1 ^{er} avril 2022 | À partir du 1 ^{er} avril 2023 | À partir du 1 ^{er} avril 2024 |
|--|--|--|--|
| Augmentations salariales générales | 3,24 % + 0,25 \$ = 4 % | Moyenne annualisée de l'IPC en Colombie-Britannique = 5,55 % à 6,75 % | Moyenne annualisée de l'IPC en Colombie-Britannique = 2 % à 3 % |

Au gouvernement fédéral, les Laboratoires Nucléaires Canadiens et l'IPFPC ont conclu une entente de principe en février 2022. Avant que l'inflation atteigne son point culminant, le règlement de trois ans qui a été négocié accordait des augmentations salariales de **3,5 % en 2021, de 3,5 % en 2022, et de 3,5 % en 2023**³⁰.

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

Consultez la pièce X pour une liste des autres décisions arbitrales³¹ et règlements pertinents négociés³².

De plus, la proposition de l'employeur ne tient pas compte des tendances générales. Par exemple, conformément à la loi, l'augmentation annuelle consentie aux députés fédéraux et aux sénateurs équivaut à la moyenne des hausses salariales négociées par les syndicats avec des entreprises privées ayant plus de 500 employés. Selon la formule de progression automatique, les salaires des sénateurs et des députés ont augmenté de 2,0 % en 2021. Alors que le secteur privé négocie des augmentations salariales pour

²⁹ [En anglais seulement] BCGEU – Highlights – Tentative Agreement – 19th Main Agreement: https://mcusercontent.com/c9125e48200e7a60add61b323/files/3b1eeb0c-c8d3-28b1-e0e9-875af940e7de/PS_Tentative_Agreement_Highlights.pdf. Ratified on 18 Oct. 2022:

<https://news.gov.bc.ca/releases/2022FIN0061-001559>

³⁰ Compte rendu des négociations EPCR (IPFPC): <https://pipsc.ca/fr/groupe/epcr/compte-rendu-des-negociations-epcr-no-14>

³¹ May 2022. Award between Ontario Builders and LIUNA Local 183. The three-year award, which flags inflation, was amounted to 12.1%. Arbitrator Beresford noted: "2022-2025 wage settlements are from lows of 9% to highs of 20%.

³² July 2022. Justice for Janitors—SEIU Local 2 Janitors and Cleaners in Ottawa—16% increase over three-years (2022-5), including a 6.2% increase in year one. April 2022. Justice for Janitors—SEIU Local 2 Janitors and Cleaners in Toronto—16.6% increase over three-years, including a 6.4% increase in year one.

comblent l'écart causé par le taux d'inflation élevé, les sénateurs et les députés tirent profit de la formule d'indexation prévue par la loi, et leur pouvoir d'achat est davantage protégé. Ce n'est pas le cas pour les fonctionnaires. L'offre salariale du Conseil du Trésor ne protège pas le pouvoir d'achat des travailleurs.

Le modèle, c'est l'inflation

Lorsqu'on demande à un arbitre de déterminer des salaires, il est généralement reconnu que « *le principe de gouvernance est l'application commerciale, et que les critères les plus importants sont comparatifs*³³. » Presque tous les arbitres ont appliqué la comparabilité comme un critère important dans la détermination des salaires. Par exemple, l'arbitre Kenneth Swan a dit ceci :

*[TRADUCTION] Puisque l'équité reste un concept essentiellement relatif, elle dépend directement de comparaisons équitables pour avoir un véritable sens. En effet, tous les appels à l'équité généralement énoncés aboutissent inévitablement à une étude de comparabilité. Il me semble que tous les efforts pour définir une doctrine de l'équité doivent suivre ce cercle et finissent par arriver à la doctrine de la comparabilité, si on veut obtenir des résultats probants*³⁴.

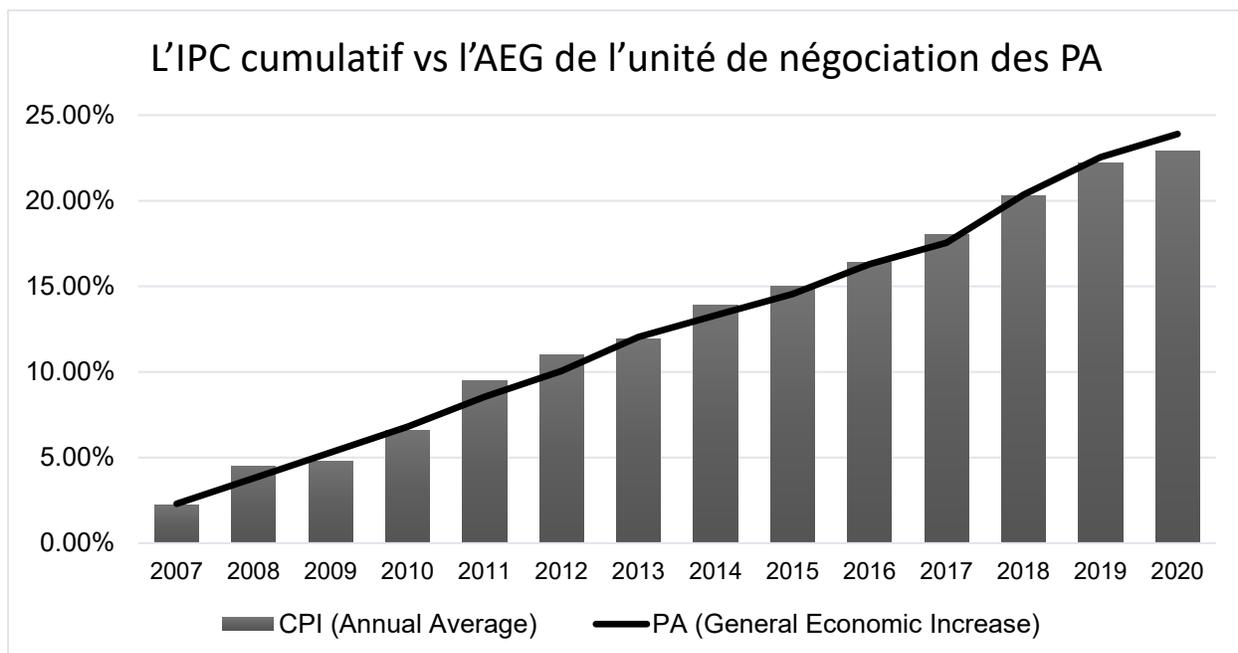
Le Syndicat soutient que, en l'absence d'un modèle clair tenant compte des ententes dans l'administration publique fédérale négocié par l'AFPC, nous devrions consulter l'historique de négociation des parties afin de respecter la doctrine de la comparabilité. L'historique de négociation des groupes PA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

³³ [En anglais seulement] Donald Brown and David Beatty, *Canadian Labour Arbitration* (Aurora: Canadian Law Book Limited, 2011)

³⁴ Kenneth Swan, *The Search for Meaningful Criteria in Interest Arbitration*, (Kingston: Queens University Industrial Relations Centre, 1978)

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

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

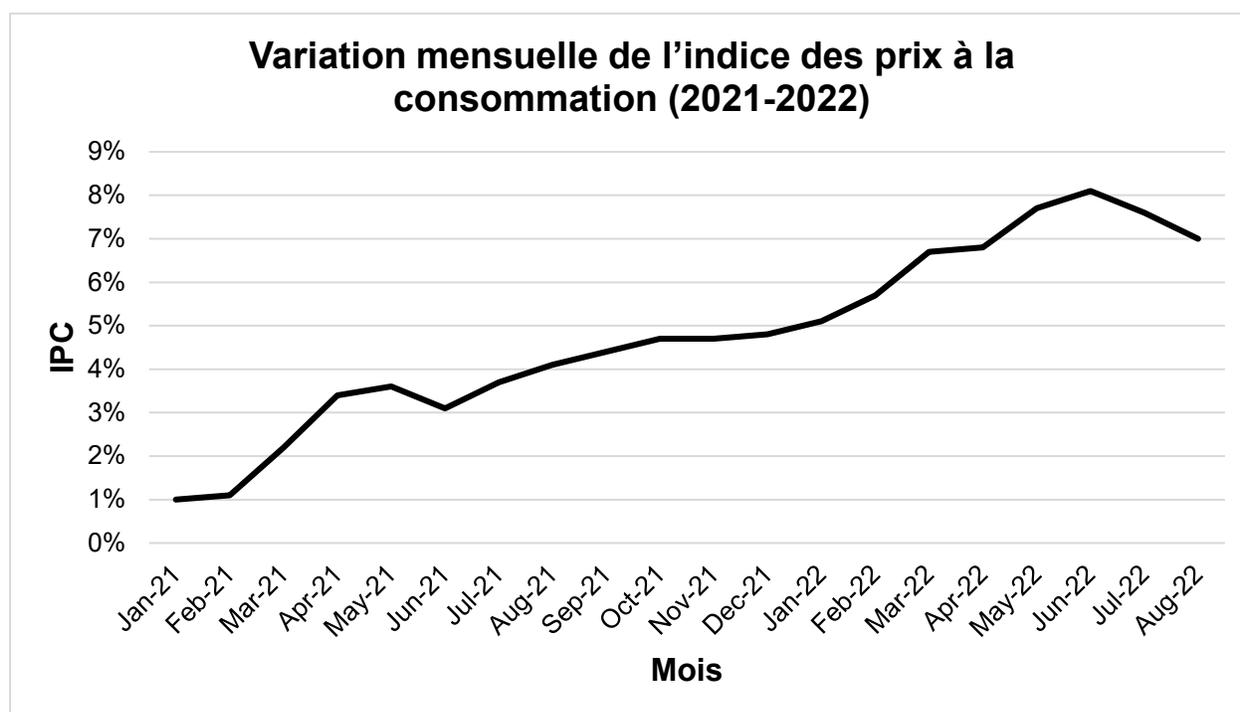


On peut observer la même tendance dans les trois autres unités de négociation représentées par l'AFPC au sein de l'administration publique centrale, soit les groupes EB, SV et TC.

Par conséquent, le syndicat demande respectueusement à la Commission d'inclure dans ses recommandations la négociation de salaires qui tiennent compte de l'inflation, puisque cette dernière constitue le modèle établi par le passé.

Coût de la vie actuel et projeté

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



Source: Statistiques Canada. Table 18-10-0004-01

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

| Institution | 2021 | 2022f | 2023f |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| RBC³⁵ | 3.4% | 6.7% | 3.2% |
| TD³⁶ | 3.4% | 6.9% | 3.8% |
| Scotiabank³⁷ | 3.4% | 7.0% | 3.8% |
| BMO³⁸ | 3.4% | 6.7% | 4.5% |
| CIBC³⁹ | 3.4% | 6.7% | 2.7% |
| AVERAGE | 3.4% | 6.8% | 3.6% |

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

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

³⁵ [En anglais seulement] RBC - Economic Forecast Detail – Canada, October 2022, www.rbc.com/economics-subscriber/pdf/economy_can.pdf?_ga=2.45783458.705135389.1666282283-1849140551.1666282283

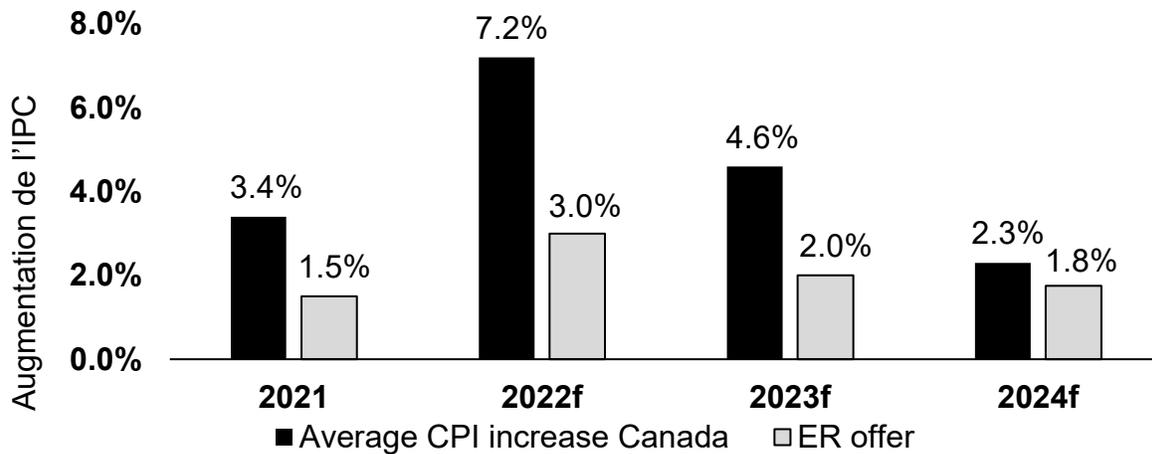
³⁶ [En anglais seulement] Forecast by TD Economics, September 2022, <https://economics.td.com/ca-forecast-tables#lt-ca>

³⁷ [En anglais seulement] Scotiabank, Forecast Tables, October 2022, www.scotiabank.com/ca/en/about/economics/forecast-snapshot.html

³⁸ [En anglais seulement] BMO, Inflation Monitor, October 2022, <https://economics.bmo.com/en/publications/detail/bef1044f-8397-43ef-a96c-292fd2071c4c/>

³⁹ [En anglais seulement] CIBC - Provincial outlook, October 2022, <https://economics.cibccm.com/cds?id=e40fa449-f38b-4268-ad48-f122d55fccdd&flag=E>

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



Hausse du coût des aliments et du logement

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

Le coût des aliments achetés en magasin a continué d'augmenter en septembre 2022 (+11,4 %). Il s'agissait de l'augmentation annuelle la plus rapide depuis 1981⁴⁰. Selon le rapport de Statistique Canada sur l'Indice des prix à la consommation, de nombreux facteurs continuent d'avoir une incidence sur l'approvisionnement alimentaire, y compris la hausse des coûts des intrants, l'invasion de l'Ukraine par la Russie et les interruptions dans les chaînes d'approvisionnement⁴¹. L'augmentation des prix alimentaires reste générale (voir le tableau ci-dessous).

⁴⁰ Indice des prix à la consommation, septembre 2022: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221019/dq221019a-fra.htm>

⁴¹ Indice des prix à la consommation, août 2022: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220920/dq220920a-fra.htm>

Les Canadiens payent plus pour de nombreux produits d'épicerie

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

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

Selon les résultats du sondage, « *près de trois Canadiens sur quatre ont exprimé que la hausse des prix signifiait une difficulté accrue à assumer les dépenses de la vie courante : habitation, alimentation, vêtements. Par conséquent, beaucoup sont obligés d'adapter leurs habitudes de vie à cette nouvelle réalité, notamment en revoyant leurs dépenses ou en reportant des dépenses importantes, comme l'achat d'une maison ou un déménagement dans un nouvel immeuble locatif*⁴². »

⁴² Statistique Canada, La hausse des prix a une incidence sur la capacité de la plupart des Canadiens à assumer leurs dépenses quotidiennes, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220609/dq220609a-fra.htm>

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

Nos membres souffrent aussi de la hausse du coût du logement. L'augmentation du coût du logement d'une année à l'autre (+6,6 %) a persisté en août⁴³. Parallèlement, le taux de financement à un jour a augmenté de trois points de pourcentage pendant les six derniers mois. Les taux habituels des hypothèques commerciales à taux variable ont triplé⁴⁴, et la Banque du Canada a clairement fait savoir que le resserrement ne touchait pas à sa fin.

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

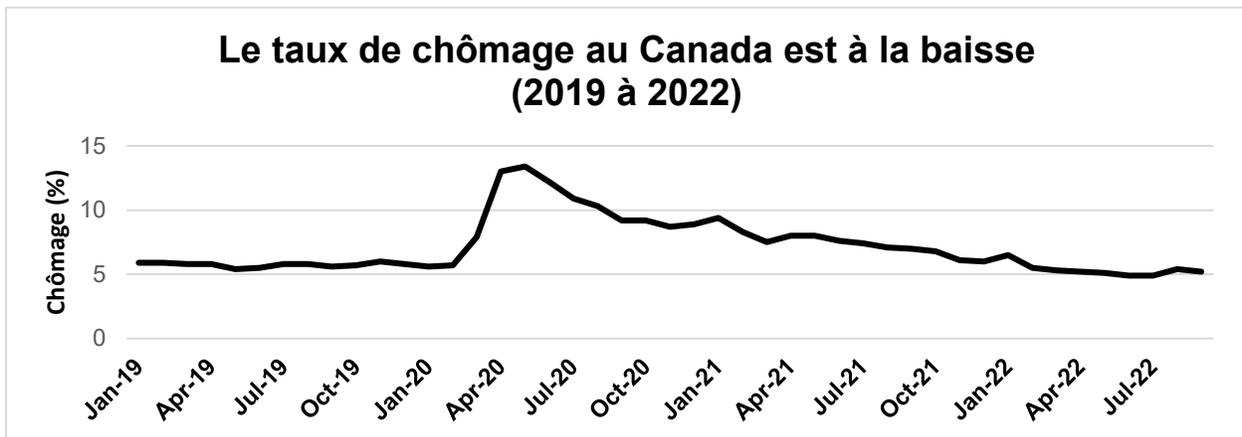
Marché du travail très concurrentiel

L'offre de main-d'œuvre est un aspect du marché du travail qui a été particulièrement important dans la dernière année, étant donné le nombre record de postes vacants plus tôt en 2022 et le vieillissement de la population, un problème à plus long terme. Le taux de chômage depuis septembre 2022 se situe bien en deçà de celui des années précédentes. À 5,2 %, il s'agit en fait d'un niveau presque historique (voir le graphique ci-dessous)⁴⁵.

⁴³ Indice des prix à la consommation, août 2022: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220920/dq220920a-fra.htm>

⁴⁴ [En anglais seulement] The Bank of Canada's "Estimated Variable Mortgage Rate" increased from 1.29% at the beginning of March to 4.53% on October 6;

⁴⁵ Enquête sur la population active, septembre 2022 (3701), table 14-10-0287-01.



Selon les prévisions, la tendance se maintiendra. Depuis juin 2022, le nombre de personnes sans emploi (989 000) est inférieur à celui de postes vacants (1 038 000) au Canada⁴⁶. Il s'agit de la première fois qu'on observe une telle situation depuis que les données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires sont devenues accessibles en 2015. Cette pénurie sur le marché du travail a une incidence sur les perspectives des employeurs. Deux cinquièmes (38,7 %) des personnes qui ont participé à l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises en 2022 croient qu'il sera bientôt difficile de recruter des employés qualifiés⁴⁷.

La pénurie de main-d'œuvre donne beau jeu aux travailleurs qui, insatisfaits de leur emploi, désirent changer de poste. Selon les réponses à une question supplémentaire qui a été ajoutée à l'Enquête sur la population active en 2022, « *le nombre de Canadiens qui envisagent un changement d'emploi augmente actuellement. La proportion d'employés permanents qui prévoyaient quitter leur emploi dans les 12 prochains mois (11,9 %) avait presque doublé par rapport au taux enregistré en janvier 2022 (6,4 %), la dernière fois que la question a été posée*⁴⁸.

⁴⁶ Enquête sur la population active, juin 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220708/dq220708a-fra.htm>

⁴⁷ Enquête canadienne sur la situation des entreprises (ECSE) <https://www.statcan.gc.ca/fr/enquete/entreprise/5318>

⁴⁸ Enquête sur la population active, Aout 2022, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-fra.htm>

Pour mieux comprendre certains facteurs déterminants qui contribuent au changement d'emploi, l'Enquête sur la population active menée en août 2022 comportait des questions sur les motifs principaux incitant les travailleurs à quitter leurs emplois pour explorer d'autres avenues. Le salaire et les avantages étaient les principales raisons évoquées par les employés⁴⁹.

En plus des conditions économiques actuelles, l'offre de main-d'œuvre subit également les effets du vieillissement de la population. Selon l'Enquête sur la population active menée en août 2022, 307 000 Canadiens ont quitté leur emploi pour prendre leur retraite au cours de la dernière année, contre 233 000 l'année antérieure⁵⁰.

Les fonctionnaires fédéraux se préparent pour la retraite

Selon les données de l'employeur, un nombre important de fonctionnaires fédéraux a actuellement plus de 55 ans, et celui-ci continue d'augmenter⁵¹.

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

La tendance s'observe aussi dans le nombre d'embauches au sein de l'administration publique centrale. Les périodes d'embauche de durées indéterminées continuent d'augmenter depuis l'année financière 2012-2013⁵².

⁴⁹ *Enquête sur la population active, août 2022*,
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-fra.htm>

⁵⁰ *Enquête sur la population active, août 2022*,
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-fra.htm>

⁵¹ Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2021

⁵² *Idem*.

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

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

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

En plus de l'inflation galopante, la compétitivité du marché du travail influe davantage sur les hausses de salaire et amplifie les problèmes de recrutement et de maintien en poste de l'employeur. Parallèlement, la chute du taux de chômage et la stabilité du taux d'emploi indiquent que l'économie canadienne se porte bien. Les employeurs doivent hausser les salaires suffisamment, sans quoi leurs employés qualifiés risquent de partir, si l'occasion se présente. Les projections tirées des projets de recherche de Normandin Beaudry, Willis Tower Watson, Mercer, PCI rémunération-conseil et LifeWorks (anciennement Morneau Shepell) montrent que les employeurs prévoient hausser les salaires de 3,9 % en 2023, en moyenne⁵³.

⁵³ [En anglais seulement] CPQ Salary Forecasts Special Report 2023 (reported Sep. 29, 2022): www.cpq.qc.ca/workspace/uploads/files/dossier_special_previsions_salariales2023_en.pdf ⁵⁴Le syndicat a utilisé l'augmentation moyenne des salaires de compétence fédérale (tous secteurs confondus) afin de rajuster ce taux pour 2020; www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/donnees-conventions-collectives/salaires/salaires-annee-secteur.html (1^{er} novembre 2022).

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

En résumé

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

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

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

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

ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'AFPC

Au cours du processus de la Commission de l'intérêt public, les membres de l'équipe de négociation du groupe Services techniques pourraient être appelés à fournir des explications plus détaillées sur certaines questions concernant les revendications du syndicat. Voici la liste des membres de cette équipe :

Justin Cooke (GT)

Richard Dollimount (GT)

Karen Houlahan (TI)

Kevin Lundstrom (EG)

Jimmy Mailhot (EG)

Leanne Moss (EG)

Sheri Parent (TI)

Danielle Poissant (EG)

Aaron Swerdlyk (PI)

Sharon DeSousa, vice-présidente exécutive - AFPC

Représentant l'AFPC :

Seth Sazant, négociateur, AFPC

Silja Freitag, agente de recherche, AFPC

CADRE LÉGISLATIF

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

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

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

Compte tenu de ces impératifs législatifs, le syndicat soutient que ses revendications sont justes et raisonnables, que l'employeur peut les mettre en œuvre et que la Commission peut en tenir compte dans ses recommandations.

PARTIE 2

QUESTIONS SALARIALES NON RÉGLÉES

APPENDICE A, SALAIRES, PRIMES, INDEMNITÉS ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

PROPOSITION DE L'AFPC

Le libellé qui suit est donné à titre indicatif et le syndicat se réserve le droit de le modifier pour codifier les concepts énumérés ci-dessus.

22 juin 2021

1. Élargir la portée des indemnités existantes et les ajouter au salaire. Toutes ces indemnités seront assujetties à toutes les augmentations économiques futures.
2. Restructuration de la grille salariale : ajouter un échelon supérieur, supprimer l'échelon inférieur et déplacer tous les membres d'un échelon à la hausse.
3. Élargir la portée des indemnités existantes et créer de nouvelles indemnités professionnelles en fonction de la nouvelle grille salariale. Ces indemnités augmenteront chaque année en fonction des augmentations économiques générales négociées par les parties.
4. Augmentations économiques déterminées à la table des enjeux communs (4,5 % le 22 juin en 2021, 2022 et 2023).

Le 22 juin de chacune des autres années de la convention collective, augmentations économiques selon ce qui est déterminé à la table des enjeux communs.

Plus précisément, l'équipe de négociation du groupe TC de l'AFPC propose les améliorations salariales suivantes, dans l'ordre indiqué :

1. Ajouter les indemnités provisoires que prévoient la note 4 sur la rémunération pour les membres PI-CGC et les appendices W, X, Z, AA, BB, CC, DD et EE au salaire des fonctionnaires des sous-groupes concernés.
2. Restructurer la grille salariale **d'un** échelon.
3. Augmenter les indemnités existantes et en créer de nouvelles pour les sous-groupes suivants :

**Toutes les modifications consécutives doivent être faites aux notes sur la rémunération et aux appendices du groupe TC.*

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

En vigueur le 22 juin 2021 - augmentation des taux de rémunération de 1,5 %
En vigueur le 22 juin 2022 - augmentation des taux de rémunération de 3,0 %
En vigueur le 22 juin 2023 - augmentation des taux de rémunération de 2,0 %
En vigueur le 22 juin 2024 - augmentation des taux de rémunération de 1,75 %

Restructuration des échelles salariales du groupe de soutien technique et scientifique (EG) (conformément à la décision arbitrale de M. G. Mitchnick datée du 6 janvier 2022)

À compter du 22 juin 2022, ajouter un nouvel échelon au sommet de l'échelle salariale EG qui est 1,5 % de plus que le maximum actuel. Toute personne salariée qui est au taux maximum existant depuis au moins douze mois à compter de cette date passe à ce nouveau taux à cette date.

À compter du 22 juin 2023, ajouter 1,8 % à ce nouvel échelon supérieur de l'échelle.

Ces deux rajustements doivent avoir lieu avant l'application de toute augmentation salariale générale pour cette année-là.

MOTIF

La question de la rémunération pour le groupe TC est un élément central de ce différend. Le syndicat estime qu'il y a d'importants écarts de rémunération pour l'unité de négociation, en général, et un grand nombre d'écarts salariaux critiques pour de plus petits groupes. Les données présentées dans cette section étayeront l'argument du syndicat concernant les questions de rémunération propres au groupe TC.

Vu la nature des fonctions d'un bon nombre des membres du groupe TC qui occupent des postes concernant l'application de la loi et la réglementation, il n'y a pas de comparateurs naturels en dehors de l'administration fédérale. Dans ces cas, le syndicat recourra à des comparateurs appartenant à la fonction publique fédérale pour compléter les conclusions d'une étude sur la rémunération du marché. Tous les indicateurs montrent la disparité manifeste dans la rémunération des postes de TC. Nous montrerons en outre en quoi notre proposition en matière de taux de rémunération concorde avec les facteurs pris en compte par la commission de l'intérêt public (CIP) pour formuler sa recommandation. Nous montrerons enfin que la proposition de l'employeur n'a pas du tout tenu compte des facteurs énoncés à l'article 175.

Considérations relatives au marché

Les taux de rémunération de la fonction publique visent à attirer, à maintenir en poste, à motiver et à renouveler la main-d'œuvre requise pour bien servir la population du Canada. Pour le groupe TC, la conjoncture amplifie les difficultés liées au recrutement de nouvelles personnes qualifiées et à la rétention des personnes salariées actuelles. En moyenne, les salaires des personnes qui ont changé d'emploi au cours des trois derniers mois ont augmenté de 11,8 %, comparativement à 7,2 % pour celles qui occupent le même emploi depuis plus de 18 mois, ce qui montre bien l'intérêt de changer d'emploi (CBC, mars 2022). La pénurie de main-d'œuvre donne aux travailleuses et travailleurs un pouvoir de négociation qu'ils n'ont pas eu depuis des décennies (Services économiques TD, 4 février 2022). Les employeurs du secteur privé font tout en leur pouvoir pour empêcher les travailleuses et travailleurs de partir dans un contexte où 62 % des 18-34 ans et 48 % des 35-54 ans se disent prêts à changer d'emploi au cours de la prochaine année. Plus de 60 % des employeurs craignent que leurs forces vives partent à la recherche de meilleurs salaires ou avantages. Pour endiguer le phénomène, plus d'un tiers des employeurs prévoient de payer plus que leurs concurrents pour retenir les talents et beaucoup sont prêts à aligner la rémunération sur les taux du marché (HR Reporter, décembre 2021). Selon David King, directeur général principal de Robert Half Recruiting Canada, « dans le contexte actuel, les employeurs doivent reconnaître les écarts de rémunération qui existent entre les personnes salariées et les résoudre s'ils veulent retenir les talents et rester compétitifs » (HR Reporter, avril 2022).

Étude sur la rémunération

Les membres du groupe TC sont bien formés, hautement qualifiés, expérimentés et bien informés, ce qui en fait des candidats de choix en dehors de la fonction publique fédérale. Si la pénurie de main-d'œuvre est venue exacerber les problèmes de rémunération de la fonction publique, ce n'est pas comme si ces problèmes n'existaient pas auparavant. En 2015, le syndicat a chargé une société de conseil externe, AON, de réaliser une étude salariale pour le groupe TC ainsi qu'une étude de marché aux fins de comparaison. L'AFPC a été consultée au sujet des paramètres de l'étude, mais la collecte, l'analyse et

la présentation des données ont été faites par un tiers. L'AFPC a présenté l'étude à l'employeur lors d'une audience de la CIP. La présente section en résume les points importants.

En bref, AON devait réaliser une étude respectant les principes généralement admis en matière de statistiques et de méthodologie afin de déterminer le niveau de rémunération dans les organisations publiques et privées pour certains emplois visés. L'échantillon couvrait 34 emplois de l'unité de négociation, un éventail de classifications et plus de 50 titulaires. Des données n'ont été obtenues que pour 18 des 34 emplois visés par l'étude, ce qui représente environ 40 % de l'effectif de l'unité de négociation.

Conclusions de l'étude

Les tableaux ci-dessous résument les résultats de l'étude, sur la base des hypothèses suivantes :

- Les données reflètent tous les emplois ciblés qui ont pu être appariés à des emplois comparables assortis du même niveau de responsabilité.
- La grande majorité des personnes salariées de ce groupe sont rémunérées au taux normal pour leur emploi, il s'agit donc de la mesure la plus pertinente pour l'étude.
- Les emplois sont comparés à la rémunération maximale possible sur le marché. Le syndicat a retenu, comme point de comparaison le plus approprié, le taux médian du marché – celui pour lequel la moitié des emplois de comparaison sont assortis d'une rémunération maximale supérieure, et l'autre moitié, d'une rémunération maximale inférieure.

Les données du premier tableau sont tirées directement de l'étude sur la rémunération. Ce tableau présente les renseignements suivants :

Titre d'emploi : *Le titre de l'emploi au groupe TC*

ETP : *Le nombre de titulaires*

Class. : *La classification du Conseil du Trésor*

Taux de rém. CT : Le taux normal de rémunération annuelle en vigueur correspondant à la classification

Taux normal médian du marché : Le taux de rémunération annuelle médian des comparateurs.

Retard salarial à l'AFPC (%) : Une valeur positive signifie que la rémunération des membres du groupe TC est inférieure à celle du marché; une valeur négative signifie que les membres du groupe TC sont payés plus que les comparateurs du marché.

- Soulignons que toutes les moyennes pondérées sont calculées en fonction du nombre de titulaires de chaque emploi au sein du groupe TC. Par exemple, s'il y a 100 agents des affaires du travail et 10 dessinateurs techniques, l'écart présenté pour les agents des affaires du travail a un poids 10 fois plus élevé que celui des dessinateurs techniques.
- Les données de l'étude sur la rémunération ont été ajustées (extrapolées) pour tenir compte de l'évolution de la rémunération de 2015 à 2020. Elles ont été majorées en fonction de l'augmentation moyenne des salaires de compétence fédérale⁵⁴ publiée par Emploi et Développement social Canada pour chaque année de la période allant de 2016 à 2020 (1,3 %, 1,5 %, 1,7 %, 1,9 %, 2 % et 2,2 % respectivement).

Résultats

La plupart des emplois du groupe TC accusent un retard, souvent considérable, sur le taux normal du marché. Dans le tableau suivant, les écarts salariaux sont exprimés en moyennes pondérées par classification et représentent le pourcentage d'écart entre les salaires des membres du groupe TC et ceux des comparateurs. Les résultats de l'étude sur les salaires ont été ajustés pour se rapprocher des taux actuels, ce qui peut en influencer l'exactitude. Cependant, dans le marché actuel, rien n'indique que les salaires

• ⁵⁴Le syndicat a utilisé l'augmentation moyenne des salaires de compétence fédérale (tous secteurs confondus) afin de rajuster ce taux pour 2020; www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/donnees-conventions-collectives/salaires/salaires-annee-secteur.html (1^{er} novembre 2022).

des comparateurs *ont baissé* de manière si importante au cours des dernières années qu'ils se rapprochent des taux du groupe TC, ni qu'ils *ont augmenté* de manière si importante qu'ils correspondent aux taux du marché. Les salaires du groupe TC restent aujourd'hui bien inférieurs aux taux du marché.

| Titre d'emploi | ETP | Class. | Taux de rém. CT | Taux normal médian du marché | Retard salarial à l'AFPC (%) |
|--|-----|--------|-----------------|------------------------------|------------------------------|
| Vérificateur régional (niveau supérieur)* | 100 | TI-05 | 79 913 | 99 536 | 24,56 % |
| Agent des affaires du travail (niveau intermédiaire) | 100 | TI-05 | 79 913 | 92 275 | 15,47 % |
| Dessinateur (niveau intermédiaire) | 91 | DD-04 | 69 446 | 70 428 | 1,41 % |
| Concepteur de publications (niveau intermédiaire) | 150 | GT-02 | 59 754 | 73 584 | 23,15 % |
| Inspecteur de l'agriculture/alimentation (niveau intermédiaire)* | 83 | PI-01 | 60 528 | 65 333 | 7,94 % |
| Inspecteur (niveau supérieur)* | 85 | TI-04 | 71 393 | 76 087 | 6,57 % |
| Représentant de l'assurance de la qualité (niveau supérieur) | 100 | TI-05 | 79 913 | 88 110 | 10,26 % |
| Technicien chef d'équipe d'entretien d'aéronef (niveau supérieur)* | 45 | EG-06 | 93 799 | 96 551 | 2,93 % |
| Technicien d'entretien d'aéronef (niveau intermédiaire)* | 114 | EG-05 | 58 429 | 80 401 | 37,60 % |
| Technicien en environnement (niveau intermédiaire) | 147 | EG-05 | 85 272 | 87 511 | 2,63 % |
| Inspecteur en environnement (niveau intermédiaire) | 60 | EG-05 | 85 272 | 93 413 | 9,55 % |
| Agent d'hygiène de l'environnement (niveau intermédiaire) | 141 | EG-05 | 85 272 | 97 170 | 13,95 % |
| Agent environnemental (niveau supérieur) | 29 | GT-05 | 85 004 | 102 450 | 20,52 % |
| Technicien de SIG (niveau supérieur) | 71 | EG-05 | 85 272 | 99 095 | 16,21 % |
| Technicien de SIG au niveau opérationnel (niveau intermédiaire) | 96 | EG-04 | 77 523 | 80 488 | 3,83 % |
| Technicien de SIG (en second) | 103 | EG-03 | 70 474 | 72 082 | 2,28 % |
| Technicien en ingénierie/gestionnaire de projet spécialisé | 188 | EG-06 | 93 799 | 122 965 | 31,09 % |
| Technicien en ingénierie/gestionnaire de projet (niveau supérieur) | 78 | EG-05 | 85 272 | 101 684 | 19,25 % |
| Technicien en ingénierie/gestionnaire de projet (niveau intermédiaire) | 37 | EG-04 | 77 523 | 87 045 | 12,28 % |

| Titre d'emploi | ETP | Class. | Taux de rém. CT | Taux normal médian du marché | Retard salarial à l'AFPC (%) |
|---|--------------|--------|--------------------|--|---------------------------------------|
| Technicien de la recherche en sciences biologiques ou en sciences de la vie (niveau supérieur)* | 915 | EG-05 | 85 272 | 98 493 | 15,50 % |
| Technicien de la recherche en sciences biologiques ou en sciences de la vie (niveau intermédiaire)* | 644 | EG-04 | 77 523 | 83 995 | 8,35 % |
| Technicien de la recherche en sciences biologiques ou en sciences de la vie (en second)* | 500 | EG-03 | 70 474 | 64 652 | -8,26 % |
| Moyenne pondérée | 3 877 | | 78 531 | 87 433 | 11,3 % |

* En l'absence de données sur la structure de rémunération en raison d'un nombre insuffisant de réponses, la rémunération versée aux salariés sur le marché a été utilisée directement. Le chiffre indiqué sous-estime l'écart de la rémunération des membres de l'AFPC par rapport au marché, puisqu'il compare la rémunération maximale au sein de l'AFPC à la rémunération réelle du marché.

Résultats par classification

| Classification | N ^{bre} de titulaires de l'échantillon | Taux AFPC (2020) | Moyenne pondérée (2020) | Retard (%) |
|---------------------|--|---------------------|----------------------------|---------------|
| EG-03 | 603 | 70 474 | 72 083 | 2,3 % |
| EG-04 | 777 | 77 523 | 83 706 | 8,0 % |
| EG-05 | 1 526 | 85 272 | 94 842 | 11,2 % |
| EG-06 | 233 | 93 799 | 122 965 | 31,1 % |
| EG (Moyenne) | | 81 144 | 89 801 | 10,7 % |
| TI-04 | 85 | 71 393 | 76 087 | 6,6 % |
| TI-05 | 300 | 79 913 | 90 192 | 12,9 % |
| TI (Moyenne) | | 78 032 | 87 078 | 11,6 % |
| GT-02 | 150 | 59 754 | 73 585 | 23,1 % |
| GT-05 | 29 | 85 004 | 102 450 | 20,5 % |
| GT (Moyenne) | | 63 845 | 78 262 | 22,6 % |
| DD-04 | 91 | 60 528 | 70 428 | 14,4 % |
| PI-01 | 83 | 50 764 | 65 333 | 7,9 % |

Sommaire des résultats

- En faisant la moyenne des écarts entre les salaires des membres du groupe TC (taux normal) et ceux des comparateurs (taux du marché) pour toutes les classifications, on observe que les membres du groupe TC accusent un retard salarial moyen de 11,3 % par rapport aux comparateurs, ce qui est considérable.
- L'importance du retard par rapport aux comparateurs varie en fonction de l'emploi, de la classification et du niveau, mais il n'en demeure pas moins que dans presque tous les cas, les salaires des membres du groupe TC sont nettement inférieurs à ceux du marché.
- Certains emplois n'ont pas été pris en compte dans le cadre de l'étude, soit parce qu'ils sont peu courants, soit parce qu'il n'existe pas d'emplois externes comparables. Compte tenu de la tendance et de l'étendue des résultats, la moyenne pondérée peut servir à estimer l'augmentation globale de la rémunération au sein du groupe TC nécessaire pour l'amener à la hauteur du marché.

Comparaison avec l'ACIA

On sait depuis longtemps que le salaire des EG qui travaillent pour l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) est plus élevé (3,33 %) que celui des membres du groupe TC. Une étude conjointe faite par l'AFPC et le Conseil du Trésor a mené à la conclusion qu'il n'y avait pas de différence notable de classification entre les deux groupes. Lors de la dernière ronde de négociations, les parties se sont entendues pour soumettre la question de l'écart salarial entre les EG de groupe TC et ceux de l'ACIA à un arbitrage exécutoire avant la présente ronde de négociations. La décision de l'arbitre prévoit une hausse de 3,3 % du taux maximal pour les EG, qui sera appliquée progressivement sur une période de deux ans. D'abord, un nouvel échelon correspondant à une augmentation de 1,5 % sera mis en œuvre le 22 juin 2022; tous les membres actuellement au taux maximal depuis au moins 12 mois passeraient à ce nouvel échelon. Le 22 juin 2023, ce nouvel échelon sera majoré de 1,8 %.

La proposition de l'employeur reprend la décision d'arbitrage selon laquelle les deux ajustements (1,5 % pour 2022 et 1,8 % pour 2023) doivent avoir lieu avant l'application de toute augmentation générale des salaires pour cette année-là et après la signature de la nouvelle convention.

Le syndicat précise que ces augmentations prévues n'ont pas d'incidence sur les augmentations qu'il cherche à obtenir dans la présente ronde de négociations. En d'autres termes, cette question a été résolue par arbitrage exécutoire et l'employeur ne propose rien de nouveau sur le fond. Ces augmentations découlent de la dernière ronde de négociations entre les parties; leur application a simplement été retardée pour en faciliter l'administration. Le syndicat soutient que les augmentations accordées aux membres du groupe EG conformément à la décision d'arbitrage ne devraient pas avoir d'incidence sur la présente ronde de négociations, et que les coûts connexes ne devraient pas être pris en compte dans l'enveloppe de la présente ronde, car ils sont le résultat direct d'une entente conclue entre les parties au cours de la dernière ronde de négociations, qui figure à l'annexe FF de la convention collective du groupe TC.

Restructuration de la grille salariale

Le syndicat propose d'ajouter un échelon supérieur correspondant à une augmentation de 4 %, de supprimer l'échelon inférieur et de déplacer tous les membres d'un échelon à la hausse. Cette hausse de 4 % des salaires ne permettrait pas de combler entièrement l'écart de rémunération global de ce groupe par rapport aux comparateurs. Le syndicat soutient respectueusement que la réduction de l'écart important qui existe à l'échelle de l'unité de négociation mérite une telle recommandation de la part de la CIP.

Augmentations économiques annuelles

Comme indiqué dans la section précédente, les augmentations économiques annuelles seront négociées à la table des enjeux communs et s'appliqueront après tous les autres ajustements, y compris les indemnités et la restructuration de la grille salariale. Le syndicat revendique des augmentations économiques de 4,5 % les 22 juin 2021, 2022 et

2023. L'employeur propose quant à lui des augmentations de 1,5 % en 2021, de 3 % en 2022, de 2 % en 2023 et de 1,75 % en 2024.

Indemnités

Le syndicat propose de créer ou d'accorder de nouvelles indemnités professionnelles en fonction de la nouvelle grille salariale. Ces indemnités augmenteraient chaque année en fonction des augmentations économiques générales négociées par les parties.

Sur la base des résultats de l'étude salariale, nous pouvons supposer que le groupe TC souffre toujours d'un retard salarial global d'environ 11 %. Par ailleurs, dans une unité de négociation aussi diversifiée et complexe que celle du groupe TC, il y a nécessairement certains sous-groupes au sein de chaque classification dont la situation est encore plus décalée par rapport au marché ou aux groupes de comparaison internes. Certains petits groupes professionnels connaissent des difficultés avec le recrutement et la rétention, car les personnes salariées trouvent de meilleures conditions dans l'administration publique centrale, le secteur public élargi et le secteur privé. Les motifs à l'appui des indemnités propres à chacun des groupes qui sortent du cadre de la proposition visant l'ensemble de l'unité de négociation sont détaillés dans la prochaine section. La plupart des indemnités proposées ne concernent pas un grand nombre de membres, elles ont donc un poids raisonnable par rapport à l'ensemble de la masse salariale.

Le recours aux indemnités et aux ajustements au marché pour ces petits groupes est une conséquence du système de classification archaïque du groupe TC fondé sur des normes de classification datant des années 1960. Au fil du temps et de l'évolution des emplois, les normes de classification sont devenues de moins en moins adaptées aux types d'emplois qu'on trouve dans l'unité de négociation. Comme la norme de classification ne permet pas d'évaluer le travail effectué, certaines tâches ne sont pas reconnues et ne sont donc pas rémunérées adéquatement. En vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), les syndicats ne peuvent pas négocier la classification, mais les modifications que promet l'employeur depuis des décennies se font toujours attendre.

PARTIE 2 A

**QUESTIONS SALARIALES
PARTICULIÈRES AUX GROUPES**

Inspecteurs des transports (Appendice A-1)

PROPOSITION DE L'AFPC

- **TI – Aviation (y compris ISAC-SST, aérodromes et sécurité aérienne)** : de TI-05 à TI-08 = augmentation de 20,24 % du taux de l'appendice A-1.
- **TI – Marine (y compris la sûreté maritime)** : de TI-05 à TI-08 = 20,24 %.
- **TI – Rail (y compris la sécurité ferroviaire)** : de TI-06 à TI-08 = 20,24 %.
- **TI –TMD et toute autre spécialité à Transports Canada ou au Bureau de la sécurité des transports** : intégrer à la partie Rail de l'appendice A-1.
- Ajouter le MDN à la liste des ministères dont les TI qui ont les qualifications requises sont admissibles en vertu de l'appendice A-1.
- Modifier les qualifications de la partie Sécurité ferroviaire comme suit :

Sécurité ferroviaire

Les enquêteurs, scientifiques, technologues, **ingénieurs professionnels, superviseurs, contremaîtres** et inspecteurs du rail **qui possèdent un diplôme universitaire, diplôme d'études collégiales et/ou** des compétences dans au moins l'une des disciplines suivantes : conducteur de locomotive, chef de train, serre-frein, spécialiste **géotechnique** des voies, contrôleur de la circulation ferroviaire/régulateur, inspecteur d'équipement/de wagons/de locomotives, agent du matériel mécanique, agent d'entretien des signaux et agent d'exploitation, et qui ont une vaste expérience opérationnelle du secteur du rail ou qui ont une certification de CANAC/FRA.

MOTIF

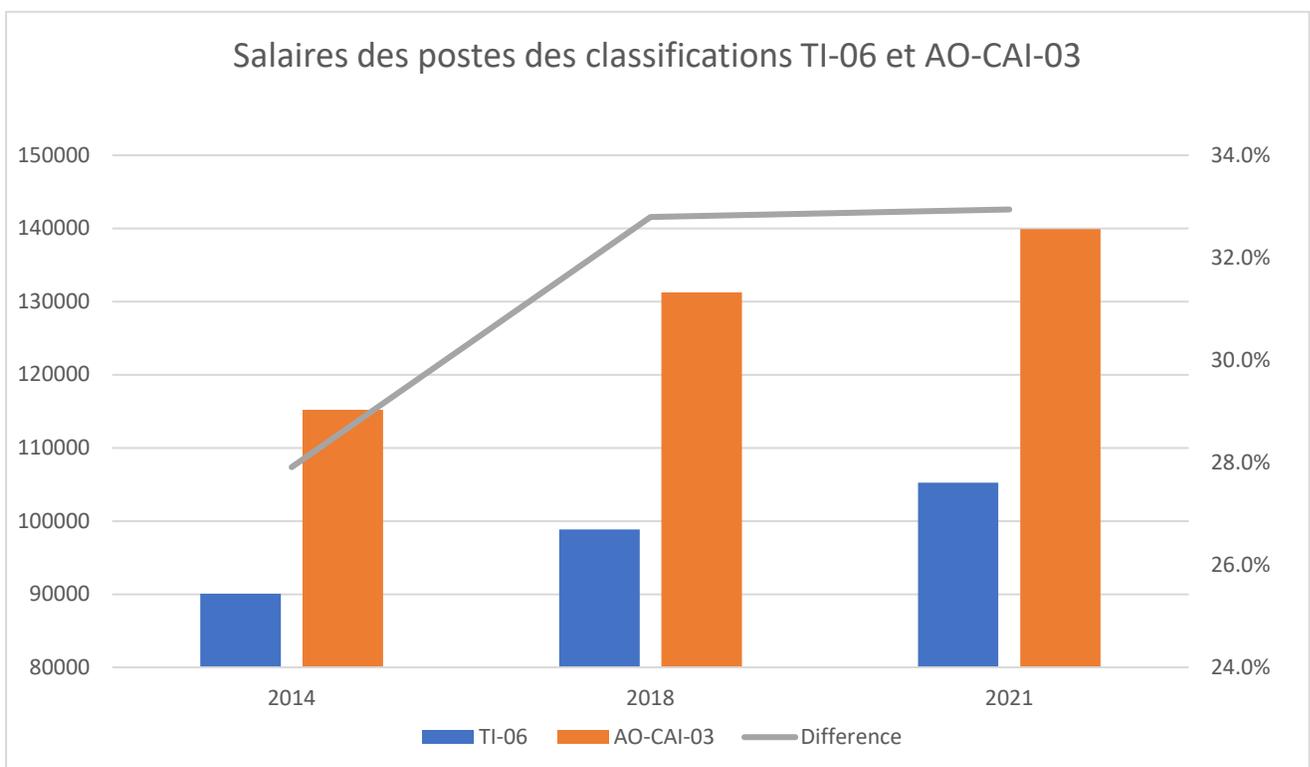
Il existe des disparités salariales manifestes entre les inspecteurs techniques de la fonction publique fédérale. Les inspecteurs techniques veillent à la régularisation des différents secteurs du transport en menant des activités de certification, en surveillant la conformité à la réglementation et en appliquant des mesures en cas de non-conformité. Il y a peu de comparateurs directs pertinents, voire aucun, à l'extérieur de la fonction publique. Il existe cependant des comparateurs pertinents à l'interne.

Inspecteurs de l'aviation civile – Navigabilité

Les inspecteurs de l'aviation civile travaillent à Transports Canada (TrC) et au Bureau de la sécurité des transports (BST). Ils examinent et inspectent les aéronefs pour en déterminer la navigabilité. Ils mènent des enquêtes pour évaluer la conformité à la

réglementation ou la sécurité ou pour faire la lumière sur l'écrasement d'un aéronef. Ils travaillent aux côtés de fonctionnaires d'une autre classification qui font un travail presque identique. Les membres du groupe TC sont classés au niveau TI-06, et leurs homologues, représentés par l'Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC), au niveau AO-CAI-03. Les membres de ces deux groupes ont presque la même description de travail et ils peuvent être chargés d'une inspection ou d'une enquête sans égard à leur groupe d'appartenance. Les problèmes anecdotiques de recrutement sont également un facteur, car les candidats potentiels ont signalé des disparités importantes.

Le graphique ci-dessous montre les données salariales des classifications CAI-AO-03 et TI-06. Il s'agit du niveau de référence de chaque poste.



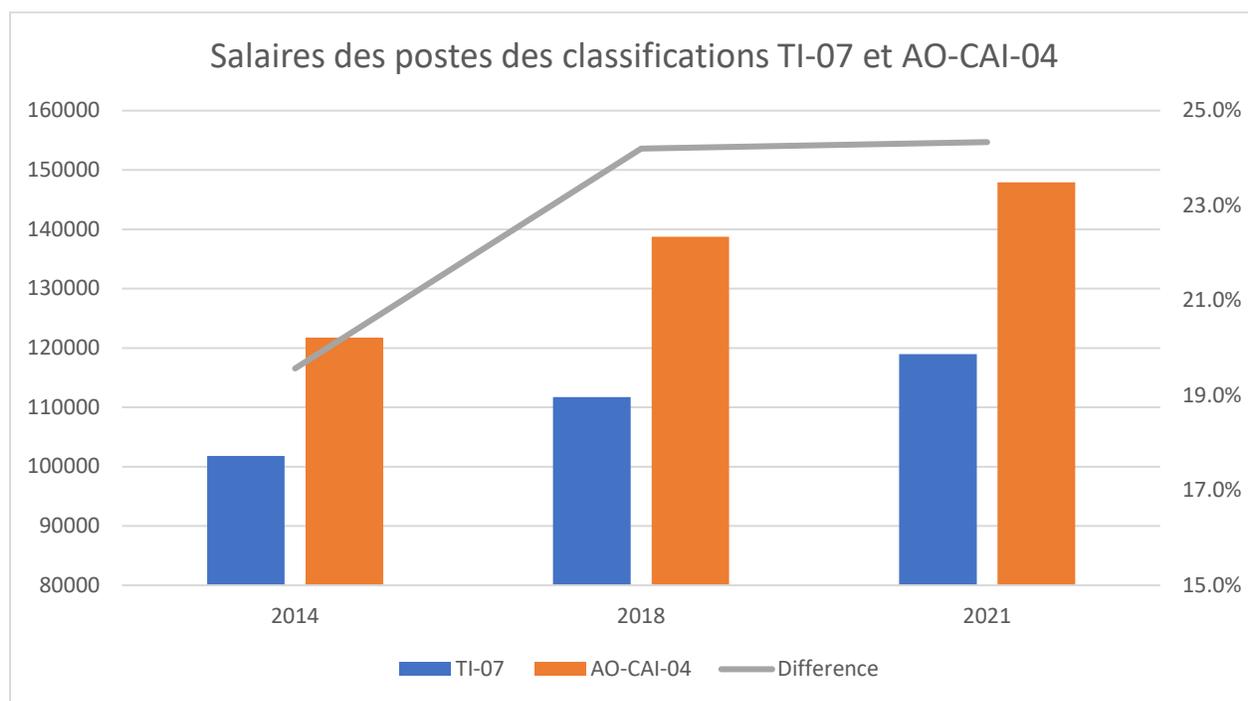
Cette disparité salariale est depuis longtemps un point litigieux à TrC et au BST. Elle fait l'objet de négociations entre les parties depuis plus de deux décennies. Le syndicat et ses membres ont mené des campagnes de lobbying, et le syndicat a pratiquement épuisé

ses recours. Même s'il y a eu des progrès, l'écart salarial demeure outrageusement prononcé.

Enquêteurs d'accidents au Bureau de la sécurité des transports

Les enquêteurs au BST occupent des postes de niveau TI-07. Ils travaillent eux aussi aux côtés de pilotes dont les postes sont classés AO-CAI-04. Ces deux groupes font le même travail, à une exception près : les pilotes peuvent prendre les commandes d'un aéronef. Malgré cette distinction, leurs descriptions de travail sont presque identiques. Ici encore, les membres des deux groupes peuvent être chargés d'une enquête sans égard à leur groupe d'appartenance.

Se fondant sur les mêmes hypothèses, le tableau ci-dessous illustre l'écart considérable qui sépare les salaires des deux groupes.



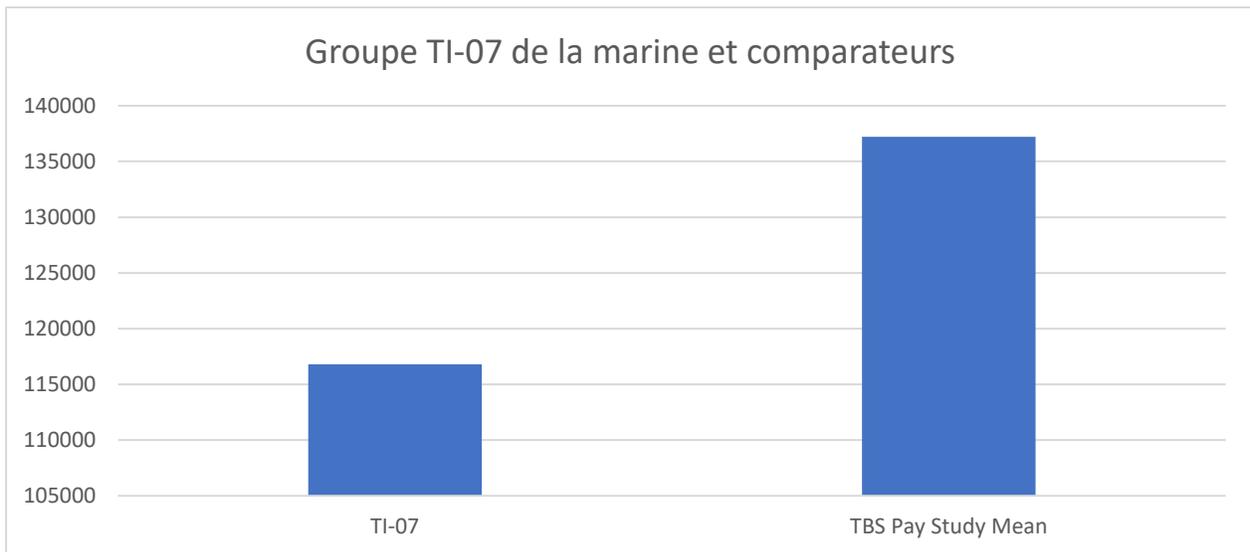
Les postes d'enquêteurs du groupe TI au sein de la Direction des enquêtes du BST requièrent des compétences pointues et extrêmement techniques. Les méthodes de travail ont évolué ces dix dernières années, et les enquêtes ont gagné en nombre et en complexité. Elles nécessitent maintenant des connaissances et des compétences spécialisées et avancées, de l'expérience et le recours aux technologies. Or, l'inégalité salariale flagrante demeure un problème très sérieux pour les membres du groupe TI à TrC et au BST.

Inspecteurs maritimes

Les titulaires de ces postes spécialisés doivent posséder des brevets d'officier mécanicien de première ou de deuxième classe et des qualifications particulières, en plus de compter de nombreuses années d'expérience. Ils doivent aussi connaître la réglementation et les conventions canadiennes et internationales. Soulignons que des navires de toutes sortes d'origines entrent dans les ports du pays et en repartent vers de nombreuses destinations. Les conventions internationales obligent les inspecteurs maritimes à posséder certaines attestations.

Le secteur privé offre une rémunération beaucoup plus intéressante aux personnes qui ont de telles attestations. Même la propre étude sur la rémunération du Conseil du Trésor appuie la thèse du syndicat voulant que ce groupe accuse un retard considérable sur le marché. Lors des derniers travaux de la CIP en 2013, le Conseil du Trésor avait entrepris sa propre étude de la rémunération du groupe TI. Le salaire médian des postes comparables à ceux des inspecteurs maritimes de niveau TI-07 était de 121 100 \$. Un rajustement tenant compte de la croissance des salaires porte ce chiffre à 137 200 \$ pour 2021⁵⁵. Le graphique ci-dessous, s'appuyant sur les données de l'employeur, révèle que la rémunération des postes de ce groupe accuse un retard de plus de 17 % par rapport aux comparateurs.

⁵⁵ Le taux donné par le Conseil du Trésor dans le cadre de l'étude était en vigueur en 2012. Le syndicat a utilisé l'augmentation moyenne des salaires dans la sphère fédérale afin de rajuster ce taux pour 2018. canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/donnees-conventions-collectives/salaires/salaires-annee-secteur.html



Inspecteurs ferroviaires

Les enquêteurs et les inspecteurs ferroviaires doivent posséder des compétences liées à au moins l'une des occupations suivantes : conducteur de locomotive, chef de train, serre-frein, spécialiste des voies, contrôleur/répartiteur de la circulation ferroviaire, inspecteur d'équipement/de wagons/de locomotives, agent du matériel mécanique, agent d'entretien des signaux et agent d'exploitation. Il n'existe pas non plus pour ces postes classés TI-06, TI-07 et TI-8 de comparateurs internes ou externes permettant d'établir des correspondances exactes dans une étude sur la rémunération. Ces postes ne peuvent pas être comparés puisqu'il n'y a pas de postes au sein des secteurs privé et public ayant des exigences et des responsabilités correspondantes.

Les inspecteurs embauchés par TrC ont été formés dans l'industrie, c'est-à-dire qu'ils ne possèdent pas d'attestations, mais ont acquis au fil des années une vaste expérience du domaine. À leur arrivée à TrC, ils sont déjà formés dans une ou plusieurs des disciplines mentionnées précédemment. C'est pourquoi le syndicat propose de maintenir la relativité entre les indemnités du secteur de l'aviation et du secteur de la sécurité ferroviaire prévue à la convention collective actuelle.

Le problème du recrutement et du maintien en poste n'est pas aussi grave chez les inspecteurs de la sécurité ferroviaire que chez les inspecteurs des secteurs de l'aviation et de la marine. Mais comme l'effectif est vieillissant, il devrait s'intensifier à court terme. Selon les titulaires de ces postes, 45 % de l'effectif prendra sa retraite dans les cinq prochaines années. Le secteur privé est aux prises avec la même situation. L'employeur pourrait attirer des candidats qualifiés s'il offrait des salaires et des régimes d'avantages concurrentiels.

Inspecteurs exclus de l'appendice A-1

Durant les dernières rondes de négociation, l'employeur a en quelque sorte reconnu que la rémunération des inspecteurs techniques des secteurs de l'aviation, de la marine et du rail était insuffisante. Même si de modestes augmentations salariales n'ont pas véritablement réduit l'écart entre le salaire des inspecteurs techniques en navigabilité et celui de leurs homologues de classification AO et du domaine, c'était quand même un pas dans la bonne direction. Cela a toutefois créé des frictions chez les inspecteurs techniques et nuï à leur cheminement de carrière à TrC.

Tous les inspecteurs techniques de TrC et du BST doivent suivre l'évolution de leur secteur et des technologies. Se basant sur des activités de surveillance, des inspections régulières et des analyses des tendances, ils recommandent des modifications au programme national et aux lois. Les tâches précises de chacun des trois groupes d'inspecteurs (aviation, marine, rail) seront brièvement exposées. Il y a aussi d'autres groupes, mais étant donné la classification et les responsabilités considérables associées à chaque poste, le syndicat estime que tous les inspecteurs techniques de TrC et du BST devraient être inclus dans l'appendice A-1, selon le moyen de transport applicable. Les prochaines sections présenteront certains de ces postes et leurs responsabilités.

Inspection de la sûreté : Les inspecteurs de la sûreté des transports prennent les décisions définitives relatives à la gestion des menaces et des incidents de sécurité et de terrorisme dans le secteur de l'aviation. Ils prennent les décisions définitives en ce qui concerne les incidents aéronautiques, comme les détournements et les alertes à la

bombe, décisions cruciales qui ont une incidence sur les services de police (entre autres) en période de crise.

Inspection de la sécurité de l'aviation civile (Sécurité des cabines – Santé et sécurité au travail) : Les membres de ce groupe ont un rôle particulier : ils sont les inspecteurs responsables des enquêtes et de la sécurité dans l'aviation civile, en plus de remplir un deuxième mandat complet relevant d'un autre ministère (Travail), soit de mener des enquêtes et de veiller à la santé et à la sécurité au travail. Ils mènent des enquêtes en cas de blessures, d'incidents ou de décès impliquant des personnes travaillant à bord d'aéronefs canadiens. Ils sont donc souvent appelés à prendre des décisions rapides qui peuvent avoir une incidence sur l'environnement de travail à bord d'un aéronef et sur sa certification.

Marchandises dangereuses : Les inspecteurs du transport des marchandises dangereuses (TMD) font un travail multimodal, c'est-à-dire qui vise différents moyens de transport. Or, il faut avoir des connaissances considérables pour mener des inspections dans les secteurs ferroviaire, maritime et aéronautique, puisque le contexte varie beaucoup d'un moyen de transport à l'autre. Ces inspecteurs doivent maintenir leurs diverses connaissances à jour dans une multitude de domaines. En plus de connaître une vaste gamme de lois, de règlements et de normes, ils doivent souvent travailler dans des contextes où ils sont exposés à des matières dangereuses, ce qui peut compromettre leur santé et leur sécurité.

En raison des disparités salariales, des superviseurs de niveau TI-07 dans les groupes exclus de l'appendice A-1 gagnent moins que des membres du niveau TI-06 visés par ce document. Dans certains cas, une personne de niveau TI-06 visée par l'appendice A-1 relève d'un superviseur qui en est exclu. Le superviseur gagne alors beaucoup moins que la personne qu'il supervise, ce qui est une situation clairement absurde.

Un régime de classification juste s'impose pour ce groupe depuis des années. Les tensions imputables à la bonification de la rémunération offerte à une partie seulement

des personnes occupant des postes de même classification se font sentir depuis longtemps. Par mesure d'équité, tous les inspecteurs techniques à TrC et au BST devraient recevoir les taux précisés dans l'appendice A-1 en fonction du moyen de transport inspecté.

Inspecteurs techniques au ministère de la Défense nationale (MDN)

À l'heure actuelle, un inspecteur technique qui répond aux critères d'expérience ou de scolarité figurant dans les notes sur la rémunération a droit aux taux prévus par l'appendice A-1 plutôt qu'aux taux normaux de l'appendice A. Cela s'applique aux personnes qui travaillent pour Transports Canada, le Bureau de la sécurité des transports, Services publics et Approvisionnement Canada, Pêches et Océans Canada et la Garde côtière canadienne. Le MDN est le seul autre ministère qui emploie des inspecteurs techniques pour ce genre de travail sans qu'ils aient droit aux taux de l'appendice A-1. Si cinq ministères offrent déjà une rémunération bonifiée, le syndicat juge qu'il n'y a aucune bonne raison d'en priver les personnes qui font un travail similaire au MDN.

EG et TI dans la maintenance de la flotte au MDN (Appendice BB)

PROPOSITION DE L'AFPC

- Inclure les fonctionnaires du MDN qui travaillent sur le chantier de réparation navale d'un entrepreneur à la liste des personnes admissibles à la prime actuelle de 2 500 \$.
- Inclure les EG qui sont gestionnaires du cycle de vie du matériel (GCVM) des programmes suivants du MDN : Gestion du programme d'équipement aérospatial, Gestion du programme d'équipement terrestre et Gestion du programme d'équipement maritime.
- Ajouter une nouvelle indemnité annuelle pour les fonctionnaires aux installations de maintenance de la flotte (à Victoria en Colombie-Britannique et à Halifax en Nouvelle-Écosse) – Opérations, Gestion de projets :
 - Gestionnaires de projets (GT-07) : 7,2 %
 - Gestionnaires de projets principaux (GT-08) : 10,4 %

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Faire passer la prime de 2 500 à 2 673 \$ sans rétroactivité.

MOTIF

L'indemnité prévue à l'appendice BB s'applique à plusieurs groupes de fonctionnaires, soit les EG et les TI qui travaillent sur les navires dans une installation de maintenance de la flotte ou à l'autorité technique de la formation au ministère de la Défense nationale (MDN). Ils fournissent des services technologiques pour la supervision de projets, l'assurance de la qualité et la certification d'équipements et de systèmes sur les navires et font des inspections sur la sécurité, l'équipement et le fonctionnement sur ces navires. Les membres au 202^e dépôt d'ateliers font pratiquement le même travail que le groupe des chantiers maritimes, mais ils travaillent sur des équipements de combat spécialisés et des véhicules terrestres du MDN.

Certains fonctionnaires classés comme TI s'acquittent surtout de tâches d'assurance de la qualité sur les navires à quai, principalement dans les installations de réparation d'un entrepreneur, où ils constituent un lien direct entre le Ministère et l'entrepreneur. Ils font

sensiblement les mêmes tâches que les personnes salariées classées EG qui travaillent dans les installations de maintenance de la flotte. Les EG sont plutôt des spécialistes de l'équipement et des systèmes. Les TI, qui ont des connaissances techniques approfondies, fournissent des évaluations détaillées et surveillent le programme et les procédures liés à l'assurance de la qualité de l'entrepreneur afin de vérifier la conformité aux normes du MDN. À l'heure actuelle, des fonctionnaires qui font des tâches identiques ou très semblables pour le MDN sont exclus de cet appendice simplement parce qu'ils travaillent au chantier maritime d'un entrepreneur du Ministère (p. ex. Seaspan et Irving).

De même, les gestionnaires du cycle de vie du matériel (GCVM) du MDN sont des EG affectés à la Gestion du programme d'équipement aérospatial, à la Gestion du programme d'équipement terrestre ou à la Gestion du programme d'équipement maritime. À titre de spécialistes, ils exécutent les mêmes tâches que les fonctionnaires qui travaillent dans les installations de maintenance de la flotte ou au 202^e dépôt d'ateliers pour assurer le respect des exigences en matériel et par rapport aux entrepreneurs. Même si les installations de maintenance de la flotte et le 202^e dépôt d'ateliers ont toujours été considérés comme des bassins de recrutement, il faut en général six ans aux GCVM pour devenir pleinement compétents dans leur travail. Ils travaillent dans les régions de l'assurance de la qualité et aux centres de travail sur l'assurance de la qualité de la Défense nationale. Le syndicat propose d'étendre l'indemnité que prévoit l'appendice BB à ces fonctionnaires qui sont pour le moment exclus de cet appendice malgré le fait qu'ils font un travail semblable à celui des fonctionnaires dans les installations de maintenance de la flotte et au 202^e dépôt d'ateliers.

L'indemnité prévue à l'appendice BB a été créée pour augmenter la rémunération des EG afin de reconnaître leurs responsabilités supplémentaires et d'offrir un incitatif à l'avancement professionnel. Les gestionnaires de projets (GT-07) et les gestionnaires de projets principaux (GT-08) au service Opérations, Gestion de projets aux installations de maintenance de la flotte faisaient autrefois partie du groupe Production (groupe SR). Grâce à l'avancement professionnel, ils sont devenus des cadres supérieurs et

intermédiaires au sein du groupe TC. Du point de vue organisationnel, leurs postes sont équivalents aux postes SR-MGT-02/03, mais pas leurs salaires. Ils se trouvent donc dans une position similaire à celle des fonctionnaires pour lesquels on a créé l'appendice BB : les responsabilités ont augmenté, mais pas les salaires. En incluant ce petit groupe de GT-07/08 du service Opérations, Gestion de projets du MDN dans l'appendice, on éliminerait l'écart salarial avec leurs collègues du groupe SR.

Commission canadienne des grains

PROPOSITION DE L'AFPC

- Ajouter les indemnités que prévoit la note sur la rémunération numéro 4 (indemnité annuelle de 2 000 \$) à toutes les échelles salariales de la classification PI, et appliquer ce nouveau taux à tous les PI, peu importe leur emplacement.
- Appliquer toute augmentation prévue à l'appendice EE aux TI de la CCG.
- Supprimer les échelons 1 et 2 de l'échelle salariale PI-CGC-01.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

- Éliminer l'échelon 1 de l'échelle salariale PI-CGC-01 sans rétroactivité.

MOTIF

Il y a une note sur la rémunération qui prévoit une indemnité de 2 000 \$ pour les fonctionnaires de la classification PI qui travaillent à Vancouver et à Prince Rupert. Le syndicat et l'employeur ont convenu d'éliminer les taux de rémunération régionaux non seulement pour le groupe TC, mais aussi pour presque toutes les unités de négociation de l'AFPC. Cette note sur la rémunération prévoit l'un des rares taux de rémunération de ce genre qui est encore en vigueur. Le syndicat propose d'intégrer ladite indemnité au salaire de tous les employés afin d'éliminer les taux de rémunération régionaux. De plus, le boiteux système de paye Phoenix ne peut même pas traiter ce paiement — il est saisi manuellement chaque trimestre par l'équipe de rémunération de la CCG. En ajoutant cette indemnité au salaire des IP, on éliminerait ce fardeau supplémentaire pour la CCG.

Les TI à la Commission canadienne des grains

Il y a à la CCG quelques membres du groupe TI qui font un travail pratiquement identique à celui des TI de Mesures Canada. Les parties ont convenu de faire correspondre les taux de ces groupes lors de la dernière ronde de négociations. Le syndicat propose simplement de renouveler l'entente.

Supprimer les échelons 1 et 2 de l'échelle salariale PI-CGC-01

L'échelle salariale de la classification PI-CGC-01 comporte huit échelons, ce qui est plus que l'échelle de presque toutes les autres classifications du groupe TC. Le premier échelon est extrêmement bas et n'est pas appliqué, et l'employeur a accepté de l'éliminer. Le syndicat propose de supprimer aussi l'échelon 2 pour rapprocher cette échelle salariale de celle de la majorité des échelles des PI, qui comptent presque toutes six échelons.

Agents des affaires du travail (Appendice DD)

PROPOSITION DE L'AFPC

Une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une autre indemnité professionnelle sera ajoutée au salaire :

- **TI-05 et TI-06 : 6,3 %**

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Faire passer l'indemnité de 3 534 \$ à 3 779 \$ sans rétroactivité.

MOTIF

Le Programme du travail est responsable du bien-être des personnes salariées et des employeurs dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Il veille au respect des obligations du fédéral en ce qui a trait aux lois du travail, à la santé et la sécurité au travail, aux normes du travail, aux relations de travail et à la médiation. Les agentes et les agents des affaires du travail (AAT) sont des TI qui occupent des postes d'inspecteur technique en matière de normes de travail, de santé et sécurité et d'incendies. Ils sont chargés de l'inspection des lieux de travail et de l'application de la loi (parties II et III du *Code canadien du travail*). Les AAT collaborent étroitement avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les syndicats, les employeurs, les partenaires internationaux et d'autres parties prenantes afin de promouvoir des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs et de favoriser des relations de collaboration au travail. Les qualifications requises pour devenir AAT comprennent l'expérience de l'interprétation, de l'application et de l'exécution des lois ou des pouvoirs réglementaires, et/ou un grade, un diplôme ou un certificat en santé et sécurité au travail.

L'étude sur la rémunération de 2015 a révélé des disparités salariales considérables entre les membres du groupe TI qui travaillent comme AAT et leurs homologues des secteurs privé et public. L'indemnité qu'ils touchent présentement ne comble pas complètement l'écart salarial avec les comparateurs. Pour éliminer cet écart pour les AAT

aux niveaux TI-05/06, le syndicat propose de leur accorder une nouvelle indemnité de 6,3 % après l'intégration au salaire de l'indemnité existante de 3 534 \$.

Pour faire respecter la loi, les AAT prennent des mesures pouvant aller jusqu'à des poursuites. Ils examinent les rapports d'accidents, de blessures et de maladies en vue d'y relever des lacunes qui touchent la santé et la sécurité des employés. Ils fournissent également des services de médiation aux employeurs et aux employés impliqués dans des cas de congédiement injustifié et préparent les poursuites. Les enquêteurs principaux (TI-06) sont spécialisés dans tous les aspects des enquêtes et sont appelés à travailler sur des enquêtes de grande envergure, très médiatisées et de nature délicate. Ils offrent également de la formation et du mentorat aux nouveaux agents. À titre de conseillers, ils assurent la liaison avec divers intervenants, dont le gouvernement fédéral. Ces fonctionnaires sont soumis à des conditions de travail très stressantes et doivent faire preuve d'une extrême souplesse au chapitre des heures de travail. Ils sont appelés à travailler pendant la fin de semaine et en dehors des heures normales de travail, à voyager à court préavis et à être en disponibilité 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 pendant une semaine toutes les quelques semaines.

Une évaluation du Programme des normes du travail publiée en mai 2019 par EDSC a débouché sur plusieurs recommandations visant à relever les nouveaux défis en matière de pratiques d'emploi, comme l'augmentation de l'emploi précaire, du travail virtuel, des ententes contractuelles, des emplois à temps partiel et des emplois temporaires et un recours accru aux travailleurs étrangers temporaires. Le rapport recommandait notamment l'augmentation des activités proactives, en particulier dans les secteurs à risque élevé. Les responsables du programme ont souligné que la multiplication des activités proactives « poserait le risque que [l]es activités réactives ne soient pas réalisées à temps en raison des ressources limitées ». Les contraintes de temps empêchent les inspecteurs de consacrer le temps souhaité aux activités proactives et à la prévention. Il est donc peu probable que des objectifs plus ambitieux soient atteints, à moins que le Ministère n'embauche des inspecteurs qualifiés supplémentaires et les garde en poste.

Les fonctionnaires du Programme du travail d'EDSC qui ont répondu au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020 ont indiqué dans une proportion de 32 % qu'ils allaient quitter leur poste au cours des deux prochaines années, comparativement à 24 % des autres répondants de la fonction publique. Parmi ces répondants, 42 % envisagent de se trouver un autre emploi au sein du ministère ou de l'organisme ou ailleurs, comparativement à 32 % des autres répondants de la fonction publique.

En comblant l'écart salarial entre les AAT et leurs homologues d'autres secteurs, l'employeur maintiendrait en poste les AAT et éviterait qu'ils partent pour d'autres postes en santé et sécurité au travail dans les ministères provinciaux ou territoriaux du Travail, à Transports Canada ou dans le secteur privé.

TI à Mesures Canada (Appendice EE)

PROPOSITION DE L'AFPC

Une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une autre indemnité professionnelle sera ajoutée au salaire :

- **TI-03 à TI-07** : 14,77 %

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Faire passer l'indemnité de 3 534 \$ à 3 779 \$ sans rétroactivité.

MOTIF

Afin de préserver la confiance des consommatrices et consommateurs au Canada et à l'étranger à l'égard des biens et services mesurés offerts au Canada et de les munir contre toute perte, il est essentiel que les instruments de mesure canadiens soient exacts et précis. Les TI à Mesures Canada, un organisme d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada, veillent à l'intégrité et à l'exactitude des mesures commerciales au pays en appliquant la *Loi sur les poids et mesures*, la *Loi sur l'inspection de l'électricité et du gaz* et les règlements connexes. Quelque 280 fonctionnaires, dont 175 TI à Mesures Canada, s'occupent du programme d'inspections sur le terrain. Les TI inspectent et certifient les instruments pour garantir qu'ils sont précis et ne font pas l'objet d'un usage frauduleux. À titre d'agents d'application de la loi, ils assurent la conformité au moyen d'une approche d'intervention graduelle qui va d'une lettre d'avertissement à la mise hors service du dispositif jusqu'à ce que des correctifs y soient apportés.

En 2013, le syndicat a négocié une indemnité annuelle de 3 000 \$ qui reconnaissait la difficulté de Mesures Canada de conserver ses nouvelles recrues et ses inspecteurs d'expérience et reflétait la recommandation de la CIP. Même si cette indemnité est passée à 3 534 \$ lors de la dernière ronde de négociations, d'importantes disparités salariales persistent selon l'étude sur la rémunération de 2015. Par exemple, le salaire d'un vérificateur régional (cadre supérieur) de niveau TI-05 à Mesures Canada est inférieur de 14,77 % de celui des postes comparables même en tenant compte de

l'indemnité de 3 534 \$ et de la restructuration de la grille salariale. Le sous-effectif chronique des inspecteurs rend très difficile la réalisation de la mission de l'organisme, ce qui peut mettre en danger les consommateurs et les entreprises. En 2014, la *Loi sur l'équité à la pompe* a amélioré la capacité d'exécution de Mesures Canada en augmentant les frais et les pénalités pécuniaires que peuvent imposer les tribunaux et en faisant passer le nombre d'inspections annuelles obligatoires de 42 000 à 250 000. Le programme des fournisseurs de services autorisés fut mis en place pour faire faire les inspections afin de réduire les coûts. Même si les inspecteurs de Mesures Canada ont assumé un rôle de surveillance, les niveaux de dotation sont demeurés problématiques. Sur une période de 20 ans (se terminant en 2005), Mesures Canada a perdu beaucoup d'inspecteurs chevronnés en raison de gels de l'embauche, de compressions budgétaires, d'une restructuration, de promotions et de départs à la retraite. Pour pallier le manque de personnel, l'organisme a adopté un programme d'embauche axé sur la formation et le perfectionnement pour embaucher au niveau TI-03 (au lieu du niveau d'entrée TI-01). Les nouveaux inspecteurs pouvaient travailler de façon quasi autonome et acquérir les compétences nécessaires pour effectuer toutes les fonctions de leur poste, puis obtenir une promotion au niveau TI-04. Malheureusement, entre 2005 et 2009, 34 TI ont quitté Mesures Canada, dont la plupart de niveau TI-04.

Pour être pleinement compétents, les inspecteurs doivent faire une formation hautement spécialisée, puis accumuler plusieurs années d'expérience et d'encadrement par un inspecteur expérimenté. Le travail de mentorat peut imposer un lourd fardeau aux inspecteurs surchargés dans les régions en sous-effectif. Ces inspecteurs surchargés sont plus à risque d'épuisement et sont donc plus susceptibles de chercher un autre emploi. Il est possible que de nouveaux venus quittent leur poste avant d'avoir terminé leur formation pratique. Les nouveaux inspecteurs bien formés et à l'aise avec les tenants et aboutissants de la législation peuvent avoir le goût de quitter Mesures Canada pour un autre emploi moins stimulant et avec moins de responsabilités, mais beaucoup mieux rémunéré. Le secteur pétrolier et gazier, les grandes entreprises de services publics (p. ex. BC Hydro et Hydro-Québec) et le secteur privé sont autant de sources d'emplois. À

défaut d'offrir une rémunération appropriée et concurrentielle capable d'attirer du personnel qualifié, Mesures Canada continuera à servir de centre de formation gratuit pour d'autres employeurs.

L'indemnité que propose le syndicat servira à mieux payer ses membres qui font un travail hautement spécialisé à Mesures Canada et à inciter davantage les inspecteurs à former les nouvelles recrues et les nouveaux inspecteurs à demeurer en poste une fois qu'ils sont pleinement formés et qualifiés.

Agents des pêches, agents de l'autorité et agents de protection de la faune (Appendices Z et AA)

PROPOSITION DE L'AFPC

Une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une autre indemnité professionnelle sera ajoutée au salaire :

- **GT-02 à GT-04** : 17,7 % du salaire
- **GT-05 à GT-07** : 14,4 % du salaire

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Faire passer l'indemnité de 3 534 \$ à 3 779 \$ sans rétroactivité.

MOTIF

Les agents des pêches, les agents de l'autorité (à Environnement Canada) et les agents de protection de la faune sont des agents de la paix qui font un travail difficile et dangereux. Ils appliquent directement des lois et des règlements et peuvent être tenus personnellement responsables de leurs actions. Ils ont la responsabilité de prendre des décisions et des actions indépendantes.

La rémunération de ces agents de la paix n'est pas proportionnelle à leurs fonctions en raison d'un système de classification archaïque qui ne cote pas les activités d'application de la loi qui constituent une grande partie de leur travail. Cette situation contribue à la baisse du moral, aux mauvaises relations patronales-syndicales et aux difficultés de recrutement.

Tous ces agents de la paix sont appelés à prendre des décisions vitales rapidement et de façon autonome et font du travail dangereux, qu'il s'agisse de surveillance, de poursuites, d'arraisonnements armés, de saisies, d'arrestations ou de gestion de foules. Ils travaillent souvent dans des conditions météorologiques difficiles (mer agitée, tempêtes) sur terre, sur mer et dans les airs. Ils portent un gilet pare-balles, une matraque

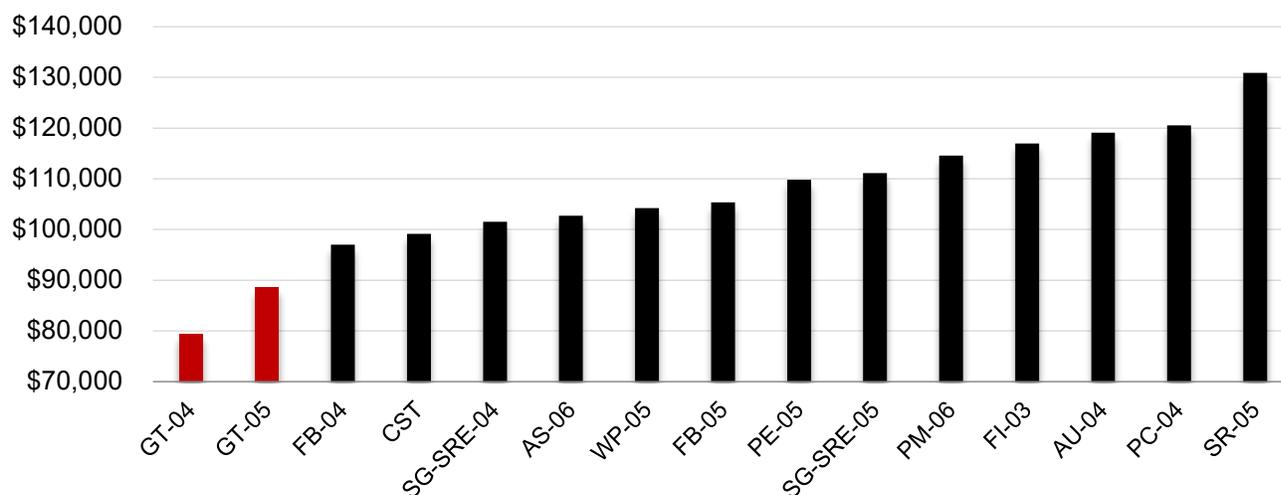
et du gaz poivré pour se protéger dans l'exécution de leur travail. Les agents de pêches et les agents de protection de la faune portent une arme à feu.

Les agents des pêches, qui constituent la majorité de la classification GT, s'occupent de l'application de la *Loi sur les pêches* et d'autres lois et règlements connexes. Ils sont environ 450 à effectuer des patrouilles terrestres, maritimes et aériennes pour la protection et la conservation des habitats et des ressources des pêches en mer et en eau douce, à assurer la navigation sécuritaire des vaisseaux de patrouille, à protéger l'environnement en cas d'urgences, à gérer de façon responsable les pêches et l'aquaculture et à protéger les océans. Ils doivent suivre l'un des programmes de formation les plus poussés en application de la loi au Canada qui dure trois ans, dont une formation sur les armes à feu et la législation à l'École de la GRC. Ils ont ensuite une période de probation de 36 mois pendant laquelle ils doivent réussir divers tests de compétence.

Les **agents de l'autorité** font partie de la Direction générale de l'application de la loi d'Environnement et Changement climatique Canada. Les quelque 128 agents répartis d'un bout à l'autre du pays appliquent la législation qui concerne les risques liés à l'environnement et à sa biodiversité. Ces lois régissent notamment les activités qui peuvent poser un risque pour l'environnement ou la santé des gens, par exemple l'utilisation de substances toxiques qui contaminent l'atmosphère, l'eau ou le sol, les activités qui produisent les émissions de gaz à effet de serre, ainsi que l'importation et l'exportation de substances dangereuses. Les agents de l'autorité recueillent des preuves, enquêtent sur les crimes pour s'assurer que des accusations peuvent être portées et voient au nettoyage des sites contaminés. Ces fonctionnaires travaillent dans toutes sortes de conditions météorologiques, souvent dans des endroits très éloignés, et peuvent être appelés à travailler comme agents d'infiltration et à assurer la liaison avec d'autres organismes d'application de la loi, notamment Interpol.

Les **agents de protection de la faune** sont rattachés à la Direction de l'application de la loi sur la faune, qui fait partie de la Direction générale de l'application de la loi d'Environnement et Changement climatique Canada (ECCC). Les quelque 75 agentes et agents travaillent dans toutes sortes de milieux et par températures extrêmes pour appliquer les lois fédérales sur la faune. Ces lois protègent les plantes et les animaux du Canada, les oiseaux migrateurs, ainsi que les espèces étrangères, en voie de disparition ou menacées qui font l'objet d'un commerce. La formation de ces fonctionnaires porte sur la législation, les armes à feu, les tactiques défensives, les techniques d'enquête, la surveillance, la manutention des reptiles, la gestion des cas majeurs, les entretiens médico-légaux et la rédaction de mandats de perquisition. Ces fonctionnaires qui consacrent leur vie à la protection de la faune et des espèces menacées surveillent plus de 400 espèces d'oiseaux migrateurs sur 10 millions de kilomètres carrés et protègent 550 espèces en péril. Ils portent une arme et travaillent parfois comme agents d'infiltration, car ils doivent faire face au crime organisé, à des entreprises qui contournent les règlements et à des individus qui s'adonnent au braconnage ou la contrebande et qui détruisent ou polluent les habitats.

Ces groupes d'agents d'exécution de la loi de l'unité de négociation CT sont les moins bien payés de tout le gouvernement fédéral. Bien que les comparaisons données ci-dessous ne comparent pas toutes des pommes avec des pommes pour ce qui est des fonctions des postes, le travail qu'il faut faire pour traduire les contrevenants en justice devant un tribunal canadien est relativement uniforme pour l'ensemble des enquêteurs principaux. Ci-dessous, un tableau et un graphique montrent une grande variété de fonctionnaires dans l'administration publique centrale et les agences qui agissent en tant qu'enquêteurs. Les taux de rémunération varient énormément, mais on constate que les agents d'exécution du groupe TC sont les moins bien payés, et de loin. Ceci est particulièrement inquiétant, car ces fonctionnaires agissent comme enquêteurs fédéraux et ont également la responsabilité supplémentaire d'exercer leurs fonctions en tant qu'agents de la paix armés, ce qui n'est pas le cas de tous les autres enquêteurs énumérés ci-dessous.



| Titre du poste | Classification | Salairé annuel |
|---|----------------|----------------|
| Agent des pêches, agent de l'autorité, agent de protection de la faune | GT-04 | 79 267 \$ |
| Agent des pêches – surveillant sur le terrain, agent de l'autorité, agent de protection de la faune | GT-05 | 88 538 \$ |
| Agent du renseignement à l'ASFC | FB-04 | 97 007 \$ |
| Agent de la GRC | CST | 99 169 \$ |
| Agent régional de conformité et d'application de la loi | SG-SRE-04 | 101 555 \$ |
| Enquêteur du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada | AS-06 | 102 712 \$ |
| Enquêteur principal du Service correctionnel du Canada | WP-05 | 104 200 \$ |
| Enquêteur à l'Agence des services frontaliers | FB-05 | 105 338 \$ |
| Enquêteur à la Commission de la fonction publique du Canada | PE-05 | 109 788 \$ |
| Conseiller principal de conformité et d'application de la loi | SG-SRE-05 | 111 162 \$ |
| Senior Investigator (OCLC) | PM-06 | 114 592 \$ |
| Senior Investigator (GAC)** | FI-03 | 116 986 \$ |
| Enquêteur civil principal – Crimes économiques | AU-04 | 119 121 \$ |
| Agent de conformité à la réglementation (Incidents), Régie de l'énergie du Canada | PC-04 | 120 520 \$ |
| Enquêteur principal à l'Agence canadienne d'inspection des aliments | SR-05 | 130 874 \$ |

Récemment, d'autres conventions collectives ont offert d'importantes hausses de salaire à certains agents d'application de la loi. Par exemple, à la suite des négociations de 2011, l'Agence des services frontaliers du Canada a adopté une nouvelle norme de

classification pour ses agents d'application de la loi qui reconnaît toutes leurs tâches. Par la suite, ces fonctionnaires ont obtenu des rajustements salariaux de 19,5 % et de 17,5 % lors de deux rondes de négociations. Les agents d'application de la loi de l'ASFC classés FB-04 et FB-05 gagnent respectivement 22,4 % (97 007 \$) et 19 % (105 338 \$) de plus que les agents d'application de la loi classés GT-04 (79 267 \$) et GT-05 (88 538 \$) du groupe TC. Ces écarts salariaux persistent même si les agents de l'ASFC n'ont pas besoin d'avoir un diplôme d'études postsecondaires et une grande expérience de l'application de la loi au sein d'un organisme d'exécution de la loi alors qu'on l'exige des agents d'application de la loi du groupe TC. After rolling in the current allowance, and the addition of an increment, the proposed new allowances (as part of salary) of 17.7% for GT-02 to GT-04 and 14.4% for GT-05 to GT-07 would close this substantial wage gap.

Le recrutement et la formation peuvent représenter une lourde charge : le recrutement annuel ou bisannuel peut prendre jusqu'à sept mois, et la formation peut mobiliser jusqu'à dix agents pendant plusieurs mois. Il faut un minimum de cinq ans pour devenir un agent d'application de la loi pleinement fonctionnel. Le maintien des effectifs à des niveaux appropriés est clairement une lutte de tous les instants. À l'heure actuelle, sur les 385 postes d'application de la loi GT dans l'organigramme d'ECCC, environ 152 sont vacants. Sur les 102 postes GT-05 à la Direction de l'application des lois sur la faune, 55 sont inoccupés. À la fin de leur formation, les agents se font concurrence pour des postes mieux payés dans d'autres ministères. La migration entre l'ECCC et le MPO exacerbe les problèmes de maintien en poste. Les agents GT-04 de niveau opérationnel d'un ministère quittent souvent pour un poste GT-05 dans un autre ministère. Tant que les salaires ne seront pas suffisamment bonifiés, le cycle sans fin de recrutement et de formation de nouveaux agents, coûteux en temps et en argent, se poursuivra.

EG à l'hôpital Percy Moore et à l'hôpital de Norway House (Appendice X)

PROPOSITION DE L'AFPC

Une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une autre indemnité professionnelle sera ajoutée au salaire :

- Technologues en laboratoire : 15 000 \$
- Technologues en radiologie : 15 000 \$

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Faire passer l'indemnité de 5 000 \$ à 5 346 \$ sans rétroactivité.

MOTIF

Le gouvernement fédéral a deux hôpitaux au Manitoba qui servent principalement les communautés autochtones. L'hôpital de Norway House (à 800 km au nord de Winnipeg) a six lits, un service de radiologie, un service de dialyse, une unité de soins palliatifs, une salle d'urgence et des services sociaux. Il sert la Nation des Cris de Norway House, une communauté autochtone en expansion de 7 500 âmes. L'hôpital Percy E. Moore (sur la réserve de la Première Nation de Peguis, à 192 km au nord de Winnipeg) gère 16 lits et sert les 10 000 membres des Premières Nations de Peguis, Fisher River et Kinonjeoshtegon et les collectivités environnantes.

En tant qu'acteurs essentiels du système de soins de santé, les technologues de laboratoire et de radiologie fournissent des services rapides et sans erreur de diagnostic et d'analyse qui sont nécessaires à un diagnostic et à un traitement précis — prélèvement de sang et d'autres échantillons, tests médicaux, électrocardiogrammes et imagerie/radiologie diagnostique. Il y a seulement deux superviseurs/technologues en radiologie dans chaque hôpital qui travaillent jour et nuit, sans personne pour prendre les quarts de relève. En dehors de leurs quarts de travail de 8 h à 17 h ou de 9 h à 17 h, elles sont en disponibilité en alternance une semaine sur deux. Quant aux technologues de laboratoire, leur horaire de travail est sensiblement le même, sauf pour ce qui est de la

rotation des quarts de travail sur appel. Des conditions de travail stressantes, les fréquents rappels au travail et de longues périodes sans dormir ou presque pas mènent à l'épuisement professionnel et augmentent le roulement de personnel. L'éloignement et la rareté des logements font en sorte qu'il est extrêmement difficile de recruter et de garder du personnel. En raison d'un manque chronique de personnel, les technologues peuvent être rappelées au travail plusieurs fois en une nuit et doivent aller travailler le lendemain alors qu'elles n'ont pas dormi, ou très peu. Lorsqu'elles doivent remplacer une collègue absente, elles ont moins de deux jours de congé aux deux semaines. Il n'est pas rare qu'elles doivent prendre un jour de congé annuel pour pouvoir avoir une nuit de sommeil. Les longues heures de travail, les heures supplémentaires excessives, les rappels au travail et les mises en disponibilité augmentent l'épuisement physique et mental et les congés de maladie. Lorsque le personnel est fatigué, les délais, les coûts de traitement et les risques d'erreurs coûteuses et dangereuses augmentent et les patients attendent plus longtemps pour obtenir les résultats des tests.

Toute la population doit avoir accès à des soins de santé précis et offerts en temps opportun, y compris à des services de radiologie et de laboratoire, et l'écart important entre l'état de santé général des peuples autochtones et celui des citoyens et citoyennes non autochtones doit être comblé. En réponse à l'appel à l'action 18 de la Commission de vérité et réconciliation « de reconnaître et de mettre en application les droits des Autochtones en matière de soins de santé », le gouvernement fédéral a déclaré que « [l]e gouvernement du Canada s'est engagé [...] pour améliorer l'accès à des services de qualité et adaptés sur le plan culturel. Le gouvernement du Canada reconnaîtra et protégera la santé des peuples autochtones de façon équitable [...] Cette approche sera soutenue par les investissements nécessaires pour assurer des soins de santé de grande qualité pour tous les peuples autochtones. » Le budget de 2021 prévoit 1,4 milliard de dollars sur cinq ans, à compter de l'exercice de 2021 à 2022, et 40,6 millions de dollars par la suite, pour maintenir les services de santé essentiels pour les Premières Nations et les Inuits. Cela comprend notamment 107,1 millions de dollars sur trois ans pour améliorer l'accès à des soins de santé de haute qualité et 354 millions de dollars sur

cinq ans pour augmenter le personnel professionnel de la santé dans les communautés éloignées et isolées des Premières Nations. Même avant que la pandémie de COVID-19 ne vienne aggraver les pénuries de personnel, les hôpitaux des régions rurales et du Nord du Manitoba avaient déjà été contraints de fermer leurs portes en raison de la pénurie de personnel de laboratoire et du manque de services de laboratoire sur place. Un centre de santé de 100 millions de dollars visant à répondre aux besoins soutenus de Norway House en matière de soins de santé devrait ouvrir en 2022. La réponse du gouvernement fédéral à l'appel à l'action 18 de la CVR et les engagements pris dans le budget 2021 sont directement liés à la nécessité de recruter à l'hôpital Percy E. Moore et à l'hôpital de Norway House et de bien rémunérer le personnel afin d'offrir aux communautés des Premières Nations les mêmes services de santé de haute qualité que toute la population mérite et auxquels elle a droit.

Nouveau : Indemnité pour le personnel du Programme de mise en valeur des salmonidés du MPO

PROPOSITION DE L'AFPC

Une nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ sera ajoutée au salaire du personnel des écloseries, de l'aquaculture et de l'évaluation des stocks :

- **GT-02 à GT-06**
- **EG-02 à EG-05**

MOTIF

Les stocks de saumon du Pacifique ont chuté de 93 % depuis le début des années 1990, notamment en raison du changement climatique, de la pollution et des changements dans l'utilisation des terres et de l'eau. Des milliers de personnes dans les collectivités rurales et côtières de la Colombie-Britannique et des Premières Nations du Yukon comptent sur le gouvernement fédéral pour protéger et rétablir les stocks de saumon, car la pêche au saumon est une importante pêche à des fins alimentaires, sociales et rituelles. Les membres de l'AFPC jouent un rôle clé dans les efforts de conservation des stocks de saumon vulnérables. Ils travaillent de longues heures irrégulières, souvent la fin de semaine et dans des endroits éloignés et dangereux. Leur rémunération n'est pas à la hauteur de leurs tâches. Le recrutement pour le Programme de mise en valeur des salmonidés du MPO est difficile. Une indemnité annuelle de 3 000 \$ facilitera le recrutement et permettra de rémunérer adéquatement ses fonctionnaires qui font un travail difficile et hautement spécialisé.

Environ 150 membres de l'AFPC travaillent comme gestionnaires de l'amélioration des bassins versants, techniciens de la mise en valeur du poisson, pisciculteurs, gestionnaires des opérations des écloseries et techniciens en sciences aquatiques pour l'évaluation des stocks. Les chenaux de ponte offrent aux saumons adultes des habitats sûrs pour la ponte et l'incubation des œufs. Les écloseries et les chenaux de ponte du Programme de mise en valeur des salmonidés soutiennent les stocks de saumon en libérant chaque année près de 300 millions de saumons juvéniles, et les montaisons de

poissons adultes se chiffrent à quatre millions. Les membres de l'AFPC travaillent dans ces installations. Il est crucial pour le Programme de recruter localement et de garder ses effectifs, car son succès dépend grandement des connaissances des gens du milieu. Chaque espèce dans chaque rivière est unique et nécessite des méthodes de capture spécialisées. Pour chaque rivière, il y a des particularités concernant la récolte des reproducteurs, les maladies, les techniques d'incubation et d'élevage, la concurrence pour la nourriture et le relâchement. Une personne travaillant à l'écloserie de Bella Coola ne pourrait nécessairement importer ses connaissances particulières à cet endroit dans une autre écloserie. Les écloseries dépendent des partenariats avec les Premières Nations, des connaissances traditionnelles propres à l'endroit visé et de la main-d'œuvre locale. Environ 90 % des techniciens de la mise en valeur du poisson sont des locaux. Les membres de l'AFPC font état de difficultés de recrutement pour ce travail hautement spécialisé et exigeant physiquement qui se fait dans des conditions difficiles et dangereuses et dans des lieux isolés.

Les exigences en matière de formation reflètent le travail rude et souvent dangereux dans les eaux vives de la Colombie-Britannique rurale. Il faut notamment suivre une formation poussée en maniement des armes à feu (y compris les fusils de chasse) et sur le comportement des ours, ce qui est important puisqu'on rencontre souvent des grizzlis dans les lieux de travail visés. La plongée en eaux vives pour l'évaluation de l'éclosion, la pose de filets et l'évaluation des populations nécessitent une formation en sauvetage en eaux vives, et le transport sur les rivières nécessite une formation en navigation en eaux vives. Les écloseries présentent chacune des difficultés particulières — par exemple, celle du ruisseau Snootli a de nombreux emplacements éloignés et des « problèmes » d'ours, tandis qu'à l'écloserie de la rivière Capilano, il y a de nombreux contacts avec le public et d'autres défis uniques.

Nouveau : Techniciens de munitions

PROPOSITION DE L'AFPC

Une nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ sera ajoutée au salaire des techniciens de munitions.

MOTIF

Les techniciens de munitions civils du groupe GT veillent à fournir aux membres des Forces armées canadiennes des munitions et des explosifs de tous genres (armes légères, missiles, torpilles, etc.) en bon état. Ils travaillent au quotidien avec toutes sortes de munitions et d'explosifs, effectuent des inspections techniques, des mises à l'essai et des tests et veillent à l'entretien et à la neutralisation des explosifs et munitions des Forces armées. Un moment d'inattention ou une erreur de jugement peut entraîner des blessures, des mutilations ou la mort du travailleur, de ses collègues, du personnel militaire ou du public ou encore la perte de munitions et la destruction d'infrastructures stratégiques et essentielles. Ces fonctionnaires travaillent dans des conditions sont très stressantes et des environnements exigeants. Ils sont exposés à des températures extrêmes, à la pluie verglaçante, aux odeurs nocives, aux bruits, au grésil, à la saleté, à la poussière et à la boue pendant de longues périodes. Le syndicat propose une nouvelle indemnité professionnelle à la mesure de ce travail important et hautement spécialisé.

L'étude sur la rémunération révèle des disparités salariales importantes au sein du groupe GT. L'indemnité que propose le syndicat aidera à combler l'écart salarial des techniciens de munitions, qui s'élève à 5,7 % après la restructuration salariale. Elle permettra de compenser nos membres pour l'expertise considérable nécessaire à l'exécution de leur travail hautement spécialisé et dangereux et pour l'importante responsabilité qui leur incombe de fournir un soutien crucial aux Forces armées.

Les activités typiques des techniciens de munitions sont comme suit :

- inspection, certification et récupération des munitions, du matériel récupéré de munitions et des débris de munitions;
- gestion, réparation, montage, démontage, remise à neuf, modification et élimination logistique du matériel de munitions et d'explosifs;
- enquête sur les incidents/accidents liés aux munitions;
- manutention (chargement, déchargement, emballage ou déballage) Classe 1 (c'est-à-dire matières ou objets présentant un risque d'explosion en masse);
- conseils techniques sur les questions de sécurité en matière de munitions et d'explosifs;
- utilisation d'équipement dans le cadre d'opérations dans des installations statiques ou lors de déploiements à l'étranger;
- gestion logistique et gestion du matériel liées à l'entreposage et à l'entretien des munitions;
- déploiement volontaire durant les conflits armés en vue de fournir une gamme d'activités de soutien en matière de munitions

L'embauche de techniciens de munitions civils avait pour but de régler le manque de personnel (une pénurie de 25 %) dans cette profession dans les Forces armées, exacerbé par le vieillissement du personnel qualifié dans les Forces. À l'exception des tâches strictement militaires, les compétences des techniciens civils et la structure de leur groupe sont équivalentes à celles de leurs homologues militaires. En fait, certains membres de cette unité sont d'anciens membres des Forces armées. Il y a actuellement quelque 116 techniciens de munitions civils, alors qu'ils étaient 190 en 2009. Ces fonctionnaires, trop peu nombreux et surchargés, se fatiguent en raison de l'augmentation des heures supplémentaires et de la fréquence des quarts de travail. Ils sont alors plus susceptibles de commettre des erreurs et de mettre leur vie et celle des autres en danger. Sans une importante amélioration des salaires, recruter suffisamment d'employés restera un défi, ce qui nuit aux inspections de sécurité des stocks de

munitions et d'explosifs vieillissants et peut compromettre la sécurité du personnel et les capacités opérationnelles des Forces armées. Les techniciens en munitions, qui effectuent des inspections de sécurité dans des conditions très dangereuses, devraient avoir droit à cette indemnité professionnelle pour éliminer l'écart salarial, comme le révèle l'étude sur la rémunération.

Nouveau : Indemnité pour les EG de la Direction – Navigabilité aérienne et soutien technique (DNAST) du MDN

PROPOSITION DE L'AFPC

Une nouvelle indemnité annuelle sera ajoutée au salaire des auditeurs de la navigabilité (EG-06 et EG-07), Direction – Navigabilité aérienne et soutien technique (DNAST) du MDN régis par la *Loi sur l'aéronautique* :

- **EG-06** : 12,2 %
- **EG-07** : 15,3 %

MOTIF

Les inspecteurs de l'aviation à Transports Canada (TrC) et au Bureau de la sécurité des transports (BST) examinent et inspectent les aéronefs pour en déterminer la navigabilité. Les auditeurs de la navigabilité du MDN font le même travail, mais pour les aéronefs militaires. À l'heure actuelle, il y a trois postes EG-06 et un poste EG-07 à la DNAST. La description de travail des auditeurs de la navigabilité du MDN est presque identique à celle des inspecteurs de l'aviation civile dans le groupe TC.

Les auditeurs de la navigabilité sont beaucoup moins payés que leurs homologues du groupe TI de la sécurité de l'aviation même s'ils remplissent le même rôle et ont des responsabilités, des critères et des descriptions de travail semblables. Depuis 2014, les TI de l'aviation, de la marine et de la sécurité ferroviaire sont couverts par l'appendice A-1. Les auditeurs de la navigabilité, qui forment un très petit groupe de EG, font un travail équivalent, mais n'ont pas eu droit à une augmentation équivalente. Le recrutement et le maintien en poste sont difficiles pour ce groupe, qui ne compte plus que quatre fonctionnaires.

La proposition du syndicat éliminerait l'écart salarial qui existe entre les auditeurs de la navigabilité du MDN et les inspecteurs de la navigabilité TI-06 et TI-07 qui sont payés selon l'échelle salariale « Aviation » de l'appendice A-1.

Il est à noter que les auditeurs de la navigabilité EG-06/07 ont formulé un grief pour être reclassifiés comme des TI afin d'être inclus dans l'échelle salariale « Aviation » de l'appendice A-1. Le syndicat a déjà soumis une proposition demandant d'ajouter le MDN à la liste des ministères admissibles en vertu de l'appendice A-1. Toutefois, si ces EG sont reclassifiés comme des TI (Aviation), il faudra mettre à jour les notes sur la rémunération comme suit pour les inclure dans l'appendice :

2. Les enquêteurs aériens, les inspecteurs de l'aviation civile et les inspecteurs d'aéronef qui ont une vaste expérience de la maintenance des aéronefs et qui possèdent une licence de mécanicien d'entretien d'aéronef valide à **Transports Canada et les auditeurs de la navigabilité du MDN qui ont une vaste expérience de la maintenance des aéronefs et qui possèdent le l'Autorité de certification d'aéronef (ACA – niveau A pour les aéronefs) et l'Autorité de remise en service de l'aéronef (ARSA) du Programme de navigabilité de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes.**

Nouveau – Prime de vol

PROPOSITION DE L'AFPC

La prime de vol sera de trente dollars (30 \$) l'heure de vol pour les personnes salariées dont le travail doit être effectué à bord d'un aéronef.

MOTIF

La prime de vol indemnise les personnes salariées pour l'exposition aux conditions environnementales associées aux activités de vol.

De nombreux fonctionnaires du groupe TC peuvent être amenés à exercer leurs fonctions à bord d'un aéronef. Par exemple, les agents des pêches qui effectuent de la surveillance aérienne pour faire respecter les règlements sur la pêche, les techniciens d'entretien d'aéronefs et les agents de surveillance qui volent avec les aéronefs pour vérifier qu'ils sont en bon état de fonctionnement et les technologues en biologie qui étudient les voies navigables et l'état des glaces, souvent dans des régions éloignées.

Le syndicat propose qu'un montant horaire fixe soit prévu pour la prime de vol afin de compenser les membres pour le fait qu'ils doivent travailler dans des espaces restreints, bruyants et inconfortables. Il y a de nombreuses conventions collectives comparables qui prévoient une telle prime pour des personnes qui doivent travailler à bord d'un avion. Il convient de noter que le libellé garantit que cette prime ne sera pas versée pour un vol en transit ordinaire lorsque le fonctionnaire voyage par des moyens commerciaux.

Appendice R – Certains techniciens d'entretien d'aéronef

PROPOSITION DE L'AFPC

1.a. ii. Nonobstant ce qui précède, le paragraphe 34.09 de la présente convention concernant le congé pour employé-e-s en déplacement, s'applique aux employé-e-s **visés par cet appendice**. ~~qui reçoivent une indemnité pour mission spéciale en vertu de l'alinéa c) ci-bas.~~

- **Amélioration de la prime de vol**

- Améliorer 2a) prime pour essai en vol et 2b) vols autres que des vols d'inspection :
- a. Les techniciens d'entretien d'aéronef qui sont tenus d'effectuer des vols autres que des vols d'inspection reçoivent une indemnité de **trente cent dollars (30 \$) par heure de vol**. ~~mois, à condition qu'ils ou elles ne totalisent pas moins de quinze (15) heures de vol par trimestre civil dans l'accomplissement de ces fonctions;~~
- b. Les techniciens d'entretien d'aéronef reçoivent une prime de vol de **quarante-cinq quinze dollars (45 \$) par heure ou fraction d'heure** au cours de laquelle ils ou elles effectuent des essais en vol autorisés par le gestionnaire responsable ou le chef d'équipe à Ottawa, ou par le gestionnaire régional, entretien d'aéronef, le chef d'équipe ou l'ingénieur principal, entretien d'aéronef, dans les régions.

- **Augmentation de l'indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou mission spéciale**

- 1.b. ils ou elles touchent une indemnité hebdomadaire pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale de **quarante trente (40) heures** de rémunération à tarif **double et demi (1-1/2)** pour chaque période de sept (7) jours où il ou elle est tenu d'exercer des fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale. Les périodes de moins de sept (7) jours seront payées au prorata.

- **L'indemnité pour mission spéciale** ne doit pas être accordée en fonction de l'emplacement géographique [disposition 1c)]

- l'indemnité pour mission spéciale s'applique **à toutes les** opérations effectuées ~~au nord du cinquante-cinquième (55°) degré de latitude Nord.~~

MOTIF

Comme on l'a dit plus haut, la prime de vol est une compensation pour l'exposition aux conditions environnementales associées aux activités de vol. L'appendice R prévoit certaines dispositions pour les personnes qui passent de nombreuses heures de travail en vol.

Les changements proposés dans l'appendice R visent à garantir que la prime de vol n'est pas arbitraire et correspond à la norme de l'industrie. Actuellement, une personne salariée peut effectuer 14 heures de vol et ne rien recevoir ou encore effectuer 30 heures de vol et recevoir la même chose que si elle avait effectué 15 heures. Le syndicat propose une formule claire et simple selon laquelle la prime de vol serait versée pour chaque heure de vol effectuée. Le syndicat propose également une hausse importante de la rémunération pour les vols d'essai. Les vols d'essai sont généralement effectués après des travaux de maintenance sur les aéronefs. Après l'entretien, il faut faire des tests pour garantir que l'aéronef peut être utilisé en toute sécurité dans le cadre d'opérations normales. Le risque accru associé à ces vols doit être convenablement compensé.

Le syndicat propose également une rémunération accrue pour le travail en mission spéciale. Pendant ces affectations, les membres n'ont pas d'heures de travail fixes et ne reçoivent aucune prime d'heures supplémentaires. Les membres nous ont dit qu'ils ne croient pas que l'indemnité hebdomadaire supplémentaire prévue compense adéquatement le travail supplémentaire effectué lors d'une mission spéciale. De plus, le syndicat soutient que l'indemnité pour mission spéciale devrait être accordée peu importe où les vols sont effectués. Les fonctionnaires travaillent dans des régions isolées pendant leur affectation et ils sont soumis à des conditions très similaires, qu'un vol ait lieu ou non au-dessus du 55^e degré de latitude Nord.

Nouveau : Indemnité de TEA unique

PROPOSITION DE L'AFPC

Une nouvelle indemnité annuelle de 6 000 \$ sera versée aux TEA de la base d'un seul homme.

MOTIF

Les techniciens d'entretien d'aéronef (TEA) sont chargés de l'entretien et du travail technique nécessaire au bon fonctionnement des aéronefs. Ils certifient la navigabilité des aéronefs après l'entretien, une inspection ou une modification. De plus, ces techniciens réparent ou révisent les appareils et supervisent, effectuent et documentent l'entretien de routine.

Afin d'obtenir leur licence de TEA de Transports Canada et du Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale (CCAA), les apprentis doivent avoir acquis une expérience pratique de 48 mois et réussi un cours collégial de deux ans. Au nom de Transports Canada, les TEA veillent à la sécurité du public canadien en ce qui concerne l'entretien des aéronefs certifiés. Ils peuvent être appelés à superviser le personnel non licencié, étant ainsi responsables d'assurer l'exactitude du travail.

La Garde côtière canadienne (GCC) compte 20 hélicoptères répartis sur 11 bases. Elle se sert de ces aéronefs pour assurer la sécurité du trafic maritime, surveiller l'état des glaces et transporter du personnel et du matériel vers des sites autrement inaccessibles. Les TEA peuvent aussi remplir des fonctions de recherche et sauvetage lorsqu'ils sont près du lieu d'un incident ou encore assurer un soutien aux agents des pêches et à différents projets de recherche. Le recrutement et le maintien en poste des TEA sont depuis longtemps difficiles pour la GCC.

Dans plusieurs bases, en raison de leur éloignement, il n'y a qu'un seul TEA en service. Ce TEA doit assumer des responsabilités supplémentaires pour que le travail soit fait. Il

est essentiellement à la disposition de l'employeur pour garantir que les aéronefs sont en état de marche et prêts à voler.

Autrefois, lorsque les TEA de la base d'un seul homme étaient couverts par la convention du groupe SV, ils recevaient une indemnité pour cette raison. Malgré les nombreux griefs qui ont été déposés, ces TEA sont toujours payés au même taux que les autres TEA, bien qu'ils aient beaucoup plus de tâches et moins de contrôle sur leurs heures de travail.

La pénurie de TEA chevronnés et de nouveaux diplômés est telle que les travailleurs qualifiés n'ont que l'embarras du choix lorsque vient le temps de trouver un bon emploi dans la localité de leur choix. Certains employeurs en région éloignée offrent des incitatifs aux TEA pour les convaincre de travailler pour eux. L'indemnité proposée pour les TEA sur les bases à un seul homme aidera à attirer et à garder des TEA qualifiés sur ces bases.

Employé-e-s des groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Techniciens divers (GT) qui travaillent à des postes basés à terre à la Garde côtière canadienne (appendice W)

PROPOSITION DE L'AFPC

Ajouter les indemnités actuelles versées en vertu du présent appendice, et :

- confirmer l'admissibilité à l'indemnité pour les employés qui possèdent un certificat de capacité de capitaine et/ou de second;
- verser l'indemnité aussi aux personnes qui travaillent aux opérations à terre;
- ajouter au salaire une indemnité additionnelle, comme suit :

| | Indemnité existante | Salaire actuel qui comprend l'indemnité ajoutée | Nouvelle indemnité mensuelle additionnelle |
|--------------|---------------------|---|--|
| EG-06 | 483 | 99 595 | 361 |
| EG-07 | 370 | 107 621 | 469 |
| EG-08 | - | 113 499 | 927 |
| GT-06 | 570 | 101 339 | 490 |
| GT-07 | 529 | 114 738 | 172 |
| GT-08 | 353 | 126 693 | 140 |

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

| | Paiements mensuels actuels | Paiements mensuels proposés |
|--------------|----------------------------|-----------------------------|
| EG-06 | 483 | 516 |
| EG-07 | 370 | 396 |
| EG-08 | - | - |
| GT-06 | 570 | 609 |
| GT-07 | 529 | 566 |
| GT-08 | 353 | 377 |

2. Les employé-e-s de Pêches et Océans Canada, la Garde côtière canadienne, qui sont titulaires de postes de niveaux EG-6 et EG-7 et de GT-6 à GT-8 énumérés ci-dessous et **possédant les qualités précisées au point 3 ci-dessous** sont admissibles aux indemnités provisoires énumérées ci-dessous.

3. i. Les employés qui travaillent à la Garde côtière canadienne pour les Services techniques intégrés et l’approvisionnement de navires qui doivent posséder dans l’exercice de leur fonction des connaissances de **l’un des éléments suivants** : la conception, de la construction, ~~de l’exploitation~~ ou de l’entretien de navires attestés par un certificat de compétence maritime ou un ~~diplôme/diplôme~~ d’études postsecondaires/ **diplôme dans une discipline technique applicable à leurs fonctions (par exemple, électricité, mécanique, architecture navale, etc.) et une vaste expérience sur le terrain maritime, ou des certificats de compétence en sécurité maritime** ~~à mécanicien de marine~~ de Transports Canada ou d’électricien de marine de la Garde côtière canadienne, combiné avec une vaste expérience dans le domaine.
- ii. Les conditions énumérées au point 3 i) ne s’appliquent qu’aux employés embauchés après le (mois/jour 2022), date de signature de la présente convention. Les employés qui reçoivent actuellement cette indemnité bénéficient de droits acquis.

MOTIF

L’appendice W prévoit une indemnité pour les fonctionnaires de la Garde côtière canadienne qui sont appelés à travailler aux opérations à terre. Certains officiers sur les navires sont en effet de temps à autre affectés aux opérations à terre. Les postes GT et EG sont souvent moins bien payés que les postes du groupe SO. Entre autres tâches, ces employés fournissent des solutions d’intégration technologique pour que les installations de la GCC puissent offrir leurs programmes. Ils doivent avoir les mêmes qualifications maritimes et la même expérience des navires pour travailler sur leurs projets.

Le syndicat propose que l’indemnité soit augmentée et intégrée au salaire pour reconnaître que cette rémunération supplémentaire avait d’abord été mise en place pour combler les lacunes dans les niveaux de salaire concurrentiels qui existent dans l’ensemble de l’industrie maritime. Il est important de noter qu’au cours des dernières années, le travail typique effectué par le groupe TI Marine a été transféré au groupe EG Marine. Les inspections typiques normalement effectuées par le groupe TI ont été abandonnées ou laissées à la charge des sociétés de classification et du groupe EG. La rémunération de ce groupe est bien inférieure à celle de la classification TI Marine.

De plus, les EG-08 ne touchent pas l'indemnité à l'heure actuelle, et le nouvel organigramme les placera dans un poste de supervision par rapport aux EG-07. Le syndicat propose d'étendre l'indemnité aux EG-08 afin de refléter un écart salarial approprié et de tenir compte de leur rôle de supervision.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur propose d'augmenter l'indemnité du même montant que les augmentations économiques et aussi de supprimer 24 des 137 postes qui bénéficient actuellement de cette indemnité. L'employeur estime que le libellé permet aux employés « non techniques » de recevoir cette indemnité. Le syndicat est d'avis que l'employeur n'a pas démontré la nécessité de supprimer ces 24 postes.

Coordination de la recherche et du sauvetage maritime et autres postes de la Garde côtière (appendice CC)

PROPOSITION DE L'AFPC

Une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une indemnité professionnelle supplémentaire d'un montant égal aux montants suivants sera ajoutée au salaire.

- 10 % pour :
 - GT-05 (CCCOS)
 - Tous les niveaux des groupes GT et EG

- Accorder une nouvelle indemnité professionnelle équivalente à l'indemnité actuelle prévue à l'appendice CC plus les augmentations énumérées ci-dessus, à tous les employés détenant un certificat de navigation de Transports Canada ou de la Garde côtière canadienne dont les emplois sont les suivants :
 - GT-05 Agents du Programme de déglacage
 - Officiers des centres des opérations d'urgence ou des centres des opérations régionales (GT-05) ainsi que les surintendants adjoints (GT-06)

NOUVEAU – Appendice pour les employés d'Intervention environnementale et de Recherche et sauvetage de la GCC

Dispositions relatives aux heures travaillées durant les interventions sur le terrain :

- a. **La durée maximale de l'affectation à une intervention sur le terrain est de quinze (15) jours consécutifs.**
- b. **L'employé est payé au tarif double (2) pour toutes les heures travaillées en sus des quinze (15) jours jusqu'à ce qu'on le relève de l'affectation.**
- c. **L'employé accumule une (1) journée de congé payé pour chaque période de cinq (5) jours consécutifs d'intervention sur le terrain.**
- d. **Les employés ont droit à au moins trois (3) jours de congé à la maison après une période d'intervention d'au moins cinq (5) jours avant d'être affectés à l'intervention suivante.**

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

Faire passer l'indemnité de 5 354 \$ à 5 725 \$ sans rétroactivité.

MOTIF

Une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, le syndicat propose une nouvelle indemnité de 10 % du salaire actuel pour les personnes déjà visées par l'appendice CC et d'étendre l'appendice à d'autres postes fortement apparentés. Ni l'indemnité actuelle ni la proposition de l'employeur de la faire passer à 5 725 \$ ne permettent de combler entièrement les écarts salariaux internes et externes et de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien en poste de ce groupe. Les coordonnatrices et coordonnateurs de la recherche et du sauvetage maritimes appuient Pêches et Océans (MPO), la Garde côtière canadienne (GCC) et la Défense nationale (MDN). Ils sont répartis dans trois centres conjoints de coordination des opérations de sauvetage (CCCOS) et deux centres secondaires de sauvetage maritime (MRSC). Les coordonnateurs de R-S des CCCOS planifient, coordonnent, mènent et contrôlent les opérations de R-S en mer aux côtés des pilotes et des navigateurs (capitaines) de la Force aérienne des Forces armées canadiennes, qui accomplissent les mêmes tâches opérationnelles dans un contexte aéronautique. Les coordonnateurs R-S du groupe TC effectuent environ 80 % de la charge de travail.

Une pénurie de personnel maritime qualifié dans les postes à terre et des salaires inférieurs à ceux des postes comparables causent des problèmes de recrutement et de maintien en poste. Il est donc particulièrement important de combler les écarts salariaux. Compter sur la volonté des travailleuses et travailleurs de faire des milliers d'heures supplémentaires pour assurer une couverture 24 heures sur 24 afin de compenser les niveaux de dotation insuffisants est insoutenable et coûteux.

Les capitaines des Forces armées gagnent 111 012 \$, alors que les membres TC touchent 90 358 \$, une différence de 20 654 \$, sans compter l'indemnité de vie chère versée aux membres des Forces. Lorsque les salaires étaient semblables, les officiers de navire acceptaient souvent un poste de GT-05 afin d'acquérir l'expérience de travail à terre qu'il leur faut accéder à des postes haut gradés. Mais depuis qu'une décision arbitrale rendue en 2018 leur a accordé une augmentation salariale de 12 %, ils sont peu

susceptibles d'accepter un poste de GT moins payé avec la Garde côtière. Ainsi, ces officiers ne représentent plus un bassin de recrutement. Pour améliorer le recrutement, l'employeur a réduit les exigences relatives aux niveaux de compétence et à l'expérience en mer et a élargi la liste des certificats acceptés pour les postes de coordonnateurs de R-S.

Un aéroglisseur compte typiquement deux pilotes et entre quatre et six spécialistes en sauvetage. Des ingénieurs sont en poste aux deux bases d'aéroglisseurs du pays pour le service de soutien. Les effectifs de la base de Sea Island sont spécialisés dans le sauvetage de navires chavirés ou submergés, de voiture, etc. Les activités de la base de Trois-Rivières sont surtout axées sur le bris de la glace. Puisque les bases d'aéroglisseurs ont des postes semblables à ceux des CCCOS, elles sont elles aussi aux prises depuis longtemps avec une pénurie de pilotes d'aéroglisseur qualifiés. Ce groupe recrute dans le même bassin d'officiers de navire et exige le même type d'accréditations d'organisations maritimes reconnues à l'échelle internationale. Les membres compétents et qualifiés du groupe CT sont plus susceptibles de briguer des postes d'officier de navire mieux payés que l'inverse après l'augmentation de salaire que les officiers ont reçue. C'est donc là un bon argument en faveur d'une augmentation de l'indemnité. Le syndicat propose également d'élargir l'indemnité aux quatre agents du Programme de déglçage (deux en été) titulaires d'un certificat de compétence maritime.

Les centres des opérations régionales facilitent la planification de l'horaire et la coordination de la flotte de la GCC pour son travail en temps normal et en temps de crise. Si les postes dans ces centres ne sont pas convenablement payés, il sera difficile pour la GCC de recruter et de garder du personnel et de bien accomplir sa mission. Les membres GT dans les centres des opérations régionales travaillent sur un horaire de 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Les accréditations des membres des centres des opérations régionales sont prisées sur le marché du travail. Le syndicat propose d'inclure dans l'appendice les officiers des centres des opérations d'urgence (GT-05) et les surintendants adjoints (GT-06) qui travaillent dans un centre des opérations

régionales et qui sont titulaires d'un certificat de compétence maritime délivré par Transports Canada ou la Garde côtière.

Interventions sur le terrain

Les fonctionnaires rattachés au programme d'intervention environnementale de la GCC font des interventions sur le terrain en cas de déversement d'hydrocarbures. Ils font un travail très stressant et dangereux et sont exposés à des conditions ou à des situations traumatisantes qui peuvent affecter leur santé mentale à long terme. En même temps, leurs heures de travail sont longues et irrégulières, car ils peuvent être appelés à intervenir à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit en cas d'incident. En cas d'incendie, les intervenants peuvent être exposés à des matières chimiques, radioactives, virales ou infectieuses. Lors des missions de sauvetage, ils peuvent avoir à récupérer des personnes décédées ou des parties de corps humains.

Les interventions sur le terrain, en plus d'être très stressantes, peuvent durer plus de 15 jours consécutifs, notamment lorsqu'il n'y a pas de relève ou que le navire ne peut pas retourner à quai. Les employés restent alors sur le navire, sans pouvoir rentrer chez eux ou revenir à terre pour bien se reposer, même s'il y a un employé de relève sur le navire. De plus, en raison de la nature du travail, il n'y a souvent pas assez de temps entre les quarts pour se reposer suffisamment, en particulier pour les employés en disponibilité.

Le syndicat propose de limiter les affectations sur le terrain à 15 jours consécutifs. S'il n'y a pas de relève après 15 jours, toutes les heures de travail additionnelles devraient être payées à tarif double après 15 jours. Pour garantir que les employés bénéficient d'assez de repos et de temps libre entre les affectations, le syndicat propose aussi qu'ils accumulent un jour de congé payé pour chaque période de cinq jours consécutifs de travail sur le terrain. Enfin, le syndicat propose que l'employé bénéficie d'un minimum de trois jours à la maison après une intervention de plus de cinq jours avant d'être déployé pour une autre intervention.

Certains postes exposent inévitablement les intervenants à des situations, des conditions et du matériel dérangeants. Dans de tels cas, il est important et raisonnable de veiller à ce que les affectations ne dépassent pas 15 jours consécutifs. Afin de préserver leur santé physique et mentale, les employés doivent pouvoir se reposer entre les affectations et avoir le temps de digérer les événements, les situations ou le matériel traumatisants auxquels ils ont été exposés.

Nouveau : Agents d'intervention environnementale à Transports Canada

PROPOSITION DE L'AFPC

Une nouvelle indemnité annuelle sera introduite pour les inspecteurs et les agents de réglementation de l'intervention environnementale à Transports Canada, selon les montants suivants :

- **GT-05** : 7,5 %
- **GT-07** : 7,8 %

MOTIF

Il se produit plus de 14 000 déversements d'hydrocarbures chaque année dans le monde. Les grands déversements qui recouvrent les plages et les oiseaux de pétrole attirent l'attention du monde entier. Des déversements plus petits, mais plus fréquents dans les installations terrestres de manutention d'hydrocarbures aggravent les dommages au milieu marin, mais ils ne suscitent généralement pas autant d'attention, voire aucune. Le Programme d'intervention environnementale de Transports Canada administre les politiques, les règlements et les programmes qui aident à protéger le milieu marin, à réduire les conséquences sur l'environnement des incidents de pollution dans les eaux canadiennes et à assurer la sécurité du public. Le Régime de préparation et d'intervention en cas de déversement d'hydrocarbures en milieu marin — un partenariat entre le gouvernement et l'industrie — est l'un des plus importants programmes de la Division des systèmes d'intervention environnementale. Transports Canada est le principal organisme de réglementation fédéral responsable du Régime.

Il est prouvé que la réglementation des pollueurs potentiels au moyen de la *Loi de 2001 sur la marine marchande du Canada* améliore les niveaux de préparation. Les organisations doivent être certifiées par Transports Canada pour s'assurer que leur plan d'intervention (en cas de déversement d'hydrocarbures) répond aux exigences de la *Loi*. Ces exigences comprennent des spécifications pour l'équipement, le personnel et les programmes de formation et d'exercice. Les navires et les installations de manutention

d'hydrocarbures doivent avoir des plans de préparation et d'intervention semblables. Les agents/inspecteurs d'intervention environnementale sont des agents de réglementation hautement qualifiés et chevronnés qui appliquent la *Loi* en veillant à ce que les installations maritimes ou terrestres qui transfèrent du carburant dans un navire ou d'un navire à une installation terrestre soient prêtes à intervenir en cas de déversement.

Le Canada compte actuellement 14 inspecteurs de niveau GT-05 et cinq de niveau GT-07 qui veillent à ce que les installations aient les ressources, l'équipement et les procédures nécessaires. Ces fonctionnaires, à l'instar des inspecteurs de la marine, doivent posséder des compétences spécialisées et ont des responsabilités particulières. En plus de leurs tâches d'inspection et d'application de la loi, ils sont chargés de la certification et du renouvellement de la certification des organismes d'intervention et participent à des groupes de travail nationaux sur la réforme de la réglementation et l'élaboration de programmes et de politiques. Tout comme les TI de la marine appliquent la réglementation pour les navires, les agents/inspecteurs du Programme d'intervention environnementale de Transports Canada appliquent la réglementation qui vise les installations de manutention d'hydrocarbures et le transport des carburants vers ou depuis les milieux marins.

Le recrutement et le maintien en poste sont très difficiles pour ce groupe. Les inspecteurs du Programme d'intervention environnementale doivent posséder des compétences bien précises. Malheureusement, le Programme est en concurrence avec d'autres ministères et l'industrie pour les mêmes compétences, et bien des personnes optent pour des emplois mieux rémunérés ailleurs. À l'heure actuelle, le Programme dans la région du Pacifique a beaucoup de mal à maintenir ses effectifs et tente de recruter auprès d'autres ministères et organismes, par exemple la Garde côtière canadienne. Cette dernière maintient également une capacité considérable d'intervention en cas de déversement d'hydrocarbures et sert de filet de sécurité pour assurer une intervention immédiate.

Une indemnité annuelle de 7,5 % pour les GT-05 et de 7,8 % pour les GT-07 uniformiserait les conditions de travail en portant leurs salaires au niveau de ceux des TI de la marine, ce qui ferait du Programme d'intervention environnementale de Transports

Canada un choix de carrière attrayant pour qui possède les compétences requises. Cela encouragerait également une relation plus globale entre Transports Canada et les autres organismes et ministères fédéraux impliqués dans l'intervention environnementale et aiderait à maintenir un corps d'inspecteurs techniques solide et entier au Programme.

Appendice L : Membres du groupe Soutien technologique et scientifique employés qui effectuent des essais en mer pour la Défense nationale

PROPOSITION DE L'AFPC

1. a) Lorsque l'employé-e est tenu d'être à bord d'un vaisseau de guerre, d'un sous-marin, d'un bâtiment auxiliaire ou d'un bâtiment de port en mer au-delà des limites du port pour effectuer des essais, réparer des défauts ou déverser des munitions, il ou elle est rémunéré **conformément aux sous-alinéas 1a i à vii du présent appendice**. ~~pour toutes les heures passées à bord au tarif des heures normales jusqu'à concurrence de quinze (15) heures,~~
 - i. **L'employé-e est rémunéré-e au taux des heures normales pour toutes les heures prévues à son horaire de travail et pour toutes les heures non travaillées à bord du navire ou au lieu de travail sur terre.**
 - ii. **L'employé-e touche le double (2) son taux horaire normal pour toutes les heures travaillées en sus de son horaire normal de travail jusqu'à ce qu'il ou elle ait travaillé seize (16) heures.**
 - iii. **Après cette période de travail, l'employé-e touche trois (3) fois son taux horaire normal pour toutes les heures effectuées en sus de seize (16) heures.**
 - iv. **L'employé-e qui a droit au taux triple (3) prévu à l'alinéa (iii) précédent continue d'être rémunéré-e à ce taux pour toutes les heures travaillées jusqu'à ce qu'il se voit accorder une période de repos d'au moins dix (10) heures consécutives.**
 - v. **À son retour de l'essai en mer, l'employé-e ayant droit à la rémunération prévue à l'alinéa 32.03(d) n'est pas tenu-e de se présenter au travail pour son poste d'horaire normal tant qu'une période de dix (10) heures ne s'est pas écoulée depuis la fin de la période de travail qui a dépassé quinze (15) heures.**
- b) En outre, l'employé-e reçoit une indemnité d'essais en mer équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son tarif de rémunération horaire pour chaque demi-heure (1/2) pendant laquelle il ou elle est tenu d'être à bord d'un sous-marin.

MOTIF

Les personnes à bord des navires qui effectuent des essais en mer font des tests sur l'équipement qui sont essentiels au fonctionnement des navires, par exemple sur les radars, les sonars, les systèmes de navigation et l'armement. Lors de travaux de réparation ou de remise en état, certains composants ne peuvent pas être testés lorsque le navire est en cale sèche et doivent être testés dans des conditions réalistes.

Ces personnes travaillent aux côtés de fonctionnaires de diverses classifications qui font partie d'autres unités de négociation. Ce sont plus précisément des membres du groupe Électronique (EL). La convention collective de ce groupe contient des dispositions supérieures en matière d'heures supplémentaires pour ce type de travail. Notre proposition vise à égaler ces dispositions et à simplement établir l'équité.

PARTIE 3

ENJEUX COMMUNS NON RÉGLÉS

ENJEUX COMMUNS

Les revendications concernant les dispositions suivantes propres à la table des enjeux communs seront soumises à une commission de l'intérêt public par la table des enjeux communs.

| | |
|--------------|--|
| Article 7 | Directive sur la prime au bilinguisme : Ententes du Conseil national mixte |
| Article 10 | Information |
| Article 11 | Précompte des cotisations |
| Article 12 | Utilisation des locaux de l'employeur |
| Article 14 | Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance |
| Article 17 | Mesures disciplinaires |
| Article 19 | Élimination de la discrimination |
| Article 20 | Harcèlement sexuel |
| Article 23 | Sécurité d'emploi |
| Article 24 | Changements technologiques |
| Article 38 | Congé annuel payé |
| Article 42 | Congé de maternité non payé |
| Article 44 | Congé parental non payé |
| Article 68 | Durée de la convention |
| NOUVEAU | Droit à la déconnexion |
| NOUVEAU | Protections contre la sous-traitance |
| NOUVEAU | Télétravail |
| NOUVEAU | Équité en milieu de travail |
| NOUVEAU | Congé pour pratiques autochtones traditionnelles |
| NOUVEAU | Fonds de justice sociale |
| Appendice A | Augmentations économiques générales |
| Appendice H | Programme d'apprentissage mixte |
| Appendice S | Mise en œuvre |
| APPENDICE T | Réaménagement des effectifs |
| APPENDICE HH | Santé mentale en milieu de travail |
| Appendice II | Services de garde |
| NOUVEAU | Indemnité de bilinguisme et formation linguistique |
| NOUVEAU | Diversité et inclusion au travail |
| NOUVEAU | Langage inclusif |
| NOUVEAU | Protections contre la sous-traitance |

PARTIE 4

ENJEUX DU GROUPE TC NON RÉGLÉS

ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

Nouveau : La présente clause s'applique à tous les employé-e-s, y compris les travailleuses et les travailleurs par quart, les travailleuses et les travailleurs de jour et les PI.

25.09 L'employé-e bénéficie d'une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives immédiatement après avoir terminé des heures supplémentaires ou un rappel au travail. Lorsqu'il effectue plusieurs rappels au travail, la période de repos de huit (8) heures commence après la fin du dernier rappel au travail.

Lorsque le prochain quart de travail prévu à l'horaire d'un employé-e commence pendant la période de repos de huit (8) heures et que, en raison du présent paragraphe, l'employé-e fait moins d'heures que prévu pour son prochain quart de travail normal, il est rémunéré pour toutes les heures de ce quart de travail.

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

~~Avant que l'employeur ne modifie le statut de travailleur et travailleuse de jour à celui de travailleur et travailleuse par poste, et inversement, l'employeur doit consulter à l'avance l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.~~

Nouveau

Lorsque l'employé-e travaille à bord d'un bâtiment et qu'arrive un imprévu, par exemple une escale non planifiée à un port ou au mouillage, durant ses heures de travail, il ou elle touche une rémunération pour toutes les heures prévues à l'horaire au taux applicable. Par contre, si un tel imprévu survient durant ses jours de repos, l'employé-e touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a) quinze (15) heures au tarif des heures normales;
ou
- b) le taux de rémunération applicable pour toutes les heures travaillées.

MOTIF

25.09 : Pratiquement toutes les lois en matière de santé et de sécurité reconnaissent qu'une personne qui fait des heures supplémentaires doit pouvoir se reposer suffisamment avant de reprendre le travail pour son quart normal prévu à l'horaire. La proposition du syndicat vise à intégrer ce principe dans la convention collective.

25.11 : Le syndicat souhaite qu'il y ait des négociations entre les parties lorsqu'une question aussi fondamentale que la structure des heures de travail est en jeu. Le libellé actuel ne prévoit que des consultations lorsque l'employeur veut convertir des travailleurs de jour en travailleurs par poste, ou vice versa. Lors de ces consultations, l'employeur doit seulement établir une nécessité concernant le service ou l'efficacité, deux notions presque entièrement définies par l'employeur lui-même. La clause offre peu de protection aux employés. Une condition de travail aussi fondamentale que les heures de travail ne devrait pas être changée sans négociations entre les parties.

Nouveau : Il arrive qu'un navire doive accoster en raison de problèmes mécaniques ou météorologiques. Or, les employés ne peuvent pas effectuer leur travail lorsque le navire est à quai. Lorsque cela se produit pendant la fin de semaine, les employés peuvent être complètement mobilisés avec le navire sans être rémunérés pour leur temps. Le texte proposé vise à garantir que personne n'est mobilisé sans compensation.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

25.02 L'employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié de l'Alliance si la modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire, **sauf dans les cas d'urgence.**

Travail de jour

25.04 Sous réserve du paragraphe 25.09 :

- a. la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures,
- b. du lundi au vendredi inclusivement,

- c. réparties sur cinq (5) jours de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives chacun, sauf la pause-repas, et
- d. est prévue à l'horaire au cours d'une période de neuf (9) heures située entre 6 h et 18 h, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre l'Alliance et l'employeur, **ou sauf dans les cas d'urgence, et**
- e. **sous réserve des nécessités du service, déterminées de temps à autre par l'employeur, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de choisir et de demander des heures de début et de fin mobiles allant de 6 h à 18 h. Cette demande ne peut être refusée sans raison valable. Les heures peuvent être non consécutives. La mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire.**

25.05 Horaire d'été et d'hiver

Les durées de travail prévues à l'horaire hebdomadaire et à l'horaire journalier stipulées à l'alinéa 25.04 peuvent être modifiées par l'employeur, à la suite de consultations avec l'Alliance, pour permettre de mettre en vigueur des heures d'été et des heures d'hiver, pourvu que le total annuel ne change pas.

~~25.06 Horaire mobile~~

~~Sous réserve des nécessités du service, déterminées de temps à autre par l'employeur, l'employé-e a le droit de choisir et de demander à travailler suivant un horaire flexible, entre 6 h et 18 h, qui n lui sera pas refusé sans raison valable.~~

(Renommer en conséquence)

25.07 Horaire variable

- a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, **ou à la demande de l'employeur et avec l'approbation de l'employé-e, les heures peuvent effectuer sa durée de travail peuvent être réparties conformément au paragraphe 25.14a hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de d'au plus vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'employeur.**

- b) Au cours de chaque période de **d'au plus** vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont 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 25.12 à 25.15.

25.11 Avant que l'employeur ne modifie le statut de travailleur et travailleuse de jour à celui de travailleur et travailleuse par poste, et inversement, **sauf dans les cas d'urgence**, l'employeur doit consulter à l'avance l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.12 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux alinéas 25.05, 25.07 et 25.09g) sont stipulées aux paragraphes 25.12 à 25.15, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

25.13 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

25.14

- a) Les heures de travail ~~d'une journée quelconque~~ **figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.12**, peuvent :
 - i) être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures **par jour**;
 - ii) **précéder ou dépasser 6 h et 18 h**;
 - iii) **varier de cinq (5) jours par semaine**;
 - iv) **varier du lundi au vendredi chaque semaine (c.-à-d. être le samedi et/ou le dimanche)**; et
 - v) **être non consécutives**.

Les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur. ~~et les heures journalières de travail sont consécutives.~~

- b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.

- i) La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
 - ii) La durée maximale des autres types d'horaire est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.05, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.
- c) Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.15 Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

g) Primes de poste et de fin de semaine (article 27)

- i. Les employé-e-s qui travaillent par postes et qui ont des horaires variables aux termes de l'appendice D de la présente convention recevront une prime de poste conformément au paragraphe 27.01.
- ii. **Les primes de poste et de fin de semaine ne s'appliquent qu'aux employé-e-s qui travaillent par poste. Pour plus de précision, les employé-e-s qui travaillent de jour et selon un horaire variable conformément au paragraphe 25.07 ne sont pas considérés comme des travailleurs par poste.**

h) Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées ~~à tarif et trois quarts (1 3/4)~~ pour tout travail exécuté :

- (i) par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal, **conformément aux dispositions de la présente convention; ou les jours de repos**
- (ii) **les jours de repos, à tarif et demi (1 1/2), sauf lorsqu'il ou elle effectue des heures supplémentaires pendant deux (2) ou plus de deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, auquel cas il ou elle est rémunéré à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants. L'expression « deuxième jour de repos et jours de repos suivants » s'entend du deuxième jour de repos et des jours de repos suivants d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.**

MOTIF

L'Employeur a proposé de nombreux changements, soutenant qu'ils améliorent la flexibilité pour les employés. Toutefois, nombre de ces changements permettraient à l'employeur de forcer les fonctionnaires à travailler à des heures beaucoup moins souhaitables.

Aux dispositions 25.02, 25.04d) et 25.11, l'employeur propose de supprimer même la nécessité de consulter le syndicat lorsqu'il apporte d'énormes changements aux heures de travail. Le syndicat estime qu'en cas d'urgence véritable, l'employeur peut simplement payer des heures supplémentaires aux employés pour qu'ils répondent à l'urgence jusqu'à ce que la situation soit réglée. L'employeur n'a pas défini ce qu'est une urgence ni donné aucune justification détaillée pour sa proposition, si ce n'est une vague référence au besoin de « flexibilité ».

Le syndicat ne s'oppose pas à la modification du paragraphe 25.04 pour permettre à une personne salariée de demander des heures de travail non consécutives, à condition que les quarts de travail fractionnés ne puissent être demandés par l'employeur. Le syndicat n'est pas d'accord pour déplacer cette clause et estime qu'il est plus logique de conserver le paragraphe 25.06 actuel.

Le syndicat s'oppose à la proposition de l'employeur au paragraphe 25.07 pour lui permettre d'établir un horaire variable à sa demande. Cela revient essentiellement à convertir sournoisement les travailleurs de jour en travailleurs par poste. Cela est particulièrement évident lorsqu'on examine les autres changements proposés par l'employeur au paragraphe 25.14 qui bouleverseraient complètement le régime de travail de jour existant. Le syndicat ne voit pas la nécessité de cette proposition.

Finalement, l'employeur propose de ne plus payer les heures supplémentaires à tarif et trois quarts. De son côté, le syndicat est d'avis que toutes les heures supplémentaires devraient être payées à tarif double. Dans le cas où cela ne ferait pas partie de la convention collective, le syndicat s'oppose à ce changement que demande l'employeur, car le paiement des heures supplémentaires à tarif et trois quarts est une pratique des parties depuis des décennies, et l'employeur n'a pas démontré la nécessité d'en changer.

ARTICLE 26 : PRINCIPE DE POSTE

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

26.01

- a. Lorsqu'un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures normales de travail, un jour où l'employé-e serait admissible à une prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 6~~7~~ h et 18 h à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se rapporter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail.
- i. Activités de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral Paragraphes 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06
 - ii. Séances de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles Paragraphes 14.09 et 14.10
 - iii. Processus de sélection du personnel Article 53
 - iv. Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé-e.
 - v. Cours de formation imposés à l'employé-e par l'employeur.

MOTIF

Le syndicat n'est pas nécessairement opposé à cette proposition en soi, mais elle fait partie d'un ensemble de propositions sur la modification des heures de travail, comme indiqué ci-dessus, à laquelle le syndicat s'oppose.

ARTICLE 27 : PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

PROPOSITION DE L'AFPC

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2 \$)~~ **cinq dollars (5 \$)** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et **24 h**. ~~La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.~~

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de huit dollars (8 \$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 24 h et 8 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- (a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, touche une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2 \$)~~ **cinq dollars (5 \$)** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et 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, touche une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) pour toutes les heures **normales de travail prévues à son horaire** ~~de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et le dimanche.~~

MOTIF

PROPOSITION DE L'AFPC

La prime de poste n'a pas augmenté depuis 2002, soit il y a plus de 17 ans. Il y a bien eu des rajustements salariaux durant cette période, mais les primes de poste et de fin de

semaine n'ont pas du tout changé. En fait, leur valeur a été érodée de 42 % par l'inflation depuis 2002. De plus, les formules pour calculer les primes de poste des groupes Réparation des navires (Est) et Réparation des navires (Ouest) correspondent à un septième (1/7) du taux horaire de base du travail en soirée, ce qui équivaut à environ 4 \$ à 6 \$ selon l'échelle salariale.

Le syndicat propose également une prime de quart bonifiée pour les heures de nuit pour reconnaître les contraintes additionnelles que le travail de nuit impose. Une telle disposition est courante dans d'autres conventions collectives.

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

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur souhaite que la prime de poste ne soit payable que pour les heures normales de travail et non pour les heures supplémentaires ou autres. De l'avis du syndicat, l'employeur n'a fourni aucune justification claire ni démontré la nécessité d'un tel changement.

ARTICLE 28 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

PROPOSITION DE L'AFPC

28.01 Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée au tarif **double**. suivants :

- a. ~~tarif et demi (1 1/2) sous réserve des dispositions de l'alinéa 28.01~~
- b. ~~tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept virgule cinq (7,5) heures pendant son premier (1^{er}) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2^e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

Les modifications corrélatives devront être apportées à la convention suivant l'adoption de ce concept.

28.02

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces **ou peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.** ~~sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.~~
- b. L'employeur s'efforce de verser la rémunération en espèces des heures supplémentaires au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits ont été acquis.
- b. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur.
- c. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier donné et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.

Les modifications corrélatives devront être apportées à la convention suivant l'adoption de ce concept.

NOUVEAU

28.07 Si un employé-e reçoit l'instruction à celui des deux (2) moments suivants qui se produit le plus tôt, soit après le milieu de sa journée de travail, soit après le début de sa pause-repas, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se présente au travail dans une période qui est accolée à sa période de travail, l'employé-e sera rémunéré pour une demi-heure (1/2) heure additionnelle pour chaque heure supplémentaire complète ou partielle.

Indemnité de repas

28.10

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit ~~douze dollars (12 \$)~~ un remboursement **équivalent à l'indemnité de déjeuner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.** ~~des frais d'un (1) repas~~ ~~sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.~~
- b. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de déjeuner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12 \$) en remboursement des frais d'un (1) autre repas~~ pour chaque période additionnelle de trois (3) 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 et/ou de repas.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

28.01 Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs suivants :

- a) tarif et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions de l'alinéa 28.01b);
- b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept virgule cinq (7,5) heures pendant son premier (1^{er}) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2^e) jour de repos ou le jour de repos subséquent, **à condition**

que l'employé-e ait également travaillé le premier (1^{er}) jour de repos. L'expression « deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

28.06

- a. Si un employé-e reçoit l'instruction, avant le début de sa pause-repas ou avant le milieu de sa journée de travail, soit celui des deux (2) moments qui se produit le plus tôt, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se présente au travail dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il ou elle a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes : soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de deux (2) heures au tarif normal **si l'employé-e doit se présenter physiquement au lieu de travail.**
- b. Si un employé-e reçoit l'instruction à celui des deux (2) moments suivants qui se produit le plus tôt, soit après le milieu de sa journée de travail, soit après le début de sa pause-repas, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se présente au travail dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il ou elle a droit à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de trois (3) heures de travail au tarif normal **si l'employé-e doit se présenter physiquement au lieu de travail.**
- c. Si un(e) employé-e est tenu de travailler selon les conditions décrites en a) ou b), et qu'il (elle) est autorisé(e) à effectuer ces heures supplémentaires à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.

28.10 Repas-Indemnité de repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit douze dollars (12 \$) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12 \$) en remboursement des frais d'un (1) autre repas pour chaque période additionnelle de trois (3) 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 et/ou de repas.

- e. **Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.**

MOTIF

PROPOSITION DE L'AFPC

28.01 : La proposition du syndicat de payer les heures supplémentaires à tarif double vise à reconnaître les nombreuses heures supplémentaires travaillées en raison de la pénurie de personnel et à tenir compte du fait que les heures supplémentaires nuisent à la conciliation travail-vie personnelle. Ce faisant, on simplifierait la saisie des données et le paiement des heures supplémentaires. Il est assez fréquent que le système de paye Phénix se trompe dans le calcul ou omette tout simplement de les calculer.

28.02 : Le syndicat comprend que les heures supplémentaires sont parfois nécessaires, mais il estime que le mode de rémunération des heures supplémentaires ne doit pas être laissé à la discrétion de l'employeur. Les personnes salariées devraient pouvoir décider du mode de rémunération.

28.07 : Il arrive souvent que l'on demande aux employés de faire des heures supplémentaires sans préavis. Cela perturbe beaucoup la vie de l'employé et devrait être reconnu par une prime supplémentaire. L'employeur peut déterminer à l'avance ses besoins s'il souhaite éviter le paiement de cette prime.

28.10 : La proposition du syndicat concernant l'indemnité de repas liée aux heures supplémentaires permettrait d'ajuster automatiquement cette indemnité en fonction de la hausse du coût des repas. Cette mesure fait déjà l'objet de négociations entre les parties au Conseil national mixte.

PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR

28.01 : Le syndicat estime que l'employeur n'a pas démontré la nécessité de sa proposition et que les changements demandés introduiraient davantage de confusion et de conflits dans le milieu de travail.

28.06 : Le syndicat ne voit pas en quoi l'obligation de faire des heures supplémentaires à court préavis est moins dérangeante si la personne travaille de chez elle ou d'un autre endroit. La personne est quand même mobilisée et incapable de quitter le travail, ayant eu peu de préavis pour prendre des dispositions pour la garde des enfants ou d'une personne âgée.

28.10 : L'employeur n'a pas démontré la nécessité d'apporter le changement demandé.

ARTICLE 29 : INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'AFPC

Dispositions de dérogation

Les paragraphes 29.01 et 29.02 ne s'appliquent pas aux employé-e-s couverts par le paragraphe 29.03.

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

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire;
ou
- b. un jour de repos;
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail;

et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- (i) une rémunération équivalant à **quatre** ~~trois~~ (4) heures de rémunération calculée au tarif **double** ~~des heures supplémentaires applicable~~ pour chaque rappel, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 32.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail;
ou
- (ii) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées;

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

- d. Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 29.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 63.06 de la présente convention collective.

29.02 L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu

avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé;
- ou
- b. une rémunération équivalente à ~~une~~ **(2) heures** au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première (1^{re}) 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.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

29.01 Si l'employé-e est rappelé au travail **et se présente physiquement au lieu de travail** :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire; ou
- b. un jour de repos; ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir **physiquement** quitté les lieux de travail;, et rentre **physiquement au lieu de travail, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e,**

il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ~~pour chaque rappel, ce qui s'applique seulement la première (1^{re}) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures.~~ Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 32.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail; ou
- ii. la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées;

~~à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.~~

29.02 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

02 L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ~~ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données,~~ peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche **la plus élevée des rémunérations suivantes** :

- a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé.;
- ou
- b) **une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première (1^{re}) 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.**

MOTIF

Le syndicat demande une indemnisation bonifiée en cas de rappel au travail, tant pour un rappel en personne au lieu de travail que pour un rappel effectué à distance. Les employés doivent pouvoir se reposer et se déconnecter du travail. Reconnaisant les problèmes que posent les rappels au travail, le droit à la déconnexion s'est répandu dans le monde entier. Les rappels au travail, qu'ils soient physiques ou à distance, sont très perturbants, surtout au milieu de la nuit. Le syndicat estime qu'une indemnisation plus élevée pour un rappel au travail dissuade davantage l'employeur de rappeler les employés et compense mieux ces derniers pour cette perturbation importante de leur vie lorsqu'un rappel au travail est vraiment nécessaire.

Le syndicat n'est pas d'accord avec la proposition de l'employeur de réduire l'indemnisation en cas de rappels au travail multiples.

ARTICLE 30 : DISPONIBILITÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

30.01 Lorsque l'employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

30.05 L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail touche la rémunération prévue à l'article 29 au paragraphe 29.04.

MOTIF

Le syndicat propose d'augmenter l'indemnisation pour la mise en disponibilité. Lorsqu'ils sont en disponibilité, les employés doivent pouvoir retourner au travail rapidement. Ils ne peuvent pas s'éloigner du lieu de travail, doivent rester en état de travailler et être prêts à faire garder leurs enfants à la dernière minute, au besoin. Le syndicat estime que ces efforts et ces sacrifices devraient être compensés équitablement. Souvent, la mise en disponibilité a augmenté pour certains groupes d'employés en raison du manque de personnel. Le syndicat estime que les mesures visant à réduire le plus possible le recours à la mise en disponibilité et à alléger la pression sur les employés sont bénéfiques pour leur santé et leur bien-être.

ARTICLE 31 : INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

- 31.01** a) Lorsque l'employé-e est tenu de rentrer **physiquement** au **lieu de** travail et qu'il ou elle s'y présente un jour de repos, il ou elle a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable.
- b) Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.
- 31.02** Lorsqu'un employé-e rentre au travail selon les conditions énoncées à **l'alinéa 31.01a)** ~~au paragraphe 31.01~~ et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :
- a) au taux par kilomètre normalement payé à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé par l'employeur à utiliser sa voiture, lorsqu'il ou elle se déplace au moyen de sa propre voiture;
ou
- b) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commercial.

MOTIF

Cette proposition découle des autres modifications que demande l'employeur sur le rappel au travail et auxquelles le syndicat s'oppose.

ARTICLE 32 : JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

32.06 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 :

- a. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable, **ce qui s'applique seulement la première (1^{re}) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures** ~~pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;~~
ou
- b. la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 32.05.

32.07 Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour férié désigné, 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.

MOTIF

Les changements que demande l'employeur réduiraient la rémunération des membres qui doivent travailler les jours fériés : les employés qui se présenteraient physiquement au travail et qui auraient déjà reçu trois heures de paye jusqu'à huit heures par période de huit heures ne recevraient cette même rémunération que la première fois qu'ils se présentent au travail. L'employeur demande aussi d'ajouter également une disposition selon laquelle les personnes qui travaillent à distance ne seraient rémunérées que pour le temps effectivement travaillé. Plusieurs jours fériés payés ont une grande signification culturelle, religieuse ou personnelle pour les membres et le fait de devoir travailler ces jours-là est dérangeant, que le travail soit effectué à distance ou non. Des régimes de rémunération différents pour les personnes qui travaillent à distance et pour celles qui travaillent sur place font fi du dérangement que subissent les membres et leurs familles lorsqu'il faut travailler un jour férié.

ARTICLE 34 : TEMPS DE DÉPLACEMENT

PROPOSITION DE L'AFPC

34.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 34.03 et 34.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, ~~à condition que ces arrêts ne dépassent pas cinq (5) heures.~~

~~34.04~~ Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes ~~34.02 et 34.03~~ :

Lorsqu'un employé-e, dans l'exécution de ses fonctions, est tenu par l'employeur de voyager, le temps de voyage nécessaire à l'employé-e est considéré comme étant du temps passé au travail et est rémunéré de la façon suivante :

~~a. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage, mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.~~

~~b. a. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :~~

~~i. la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire, et~~

~~ii. le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement **et/ou travail** additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

~~e. b. Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour **tout** le temps de déplacement **et/ou de travail**, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

34.09 Congé pour les employé-e-s en déplacement

- a. L'employé-e qui est 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 ~~quinze-vingt (20)~~ **quinze (15)** nuits dans une année financière, a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de ~~quinze-vingt (20)~~ **quinze (15)** nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale. ~~jusqu'à un maximum de cent (100) nuits additionnelles.~~
- ~~b. Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante-cinq (45) heures 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 28.02c) et 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 ou elle est tenu par l'employeur d'y assister.

MOTIF

34.02 et 34.04 : Lorsqu'ils sont en déplacement commandé, nos membres travaillent. Or, l'article sur le temps de déplacement ne tient pas du tout compte de cette réalité. En ce qui concerne les arrêts, la question est simple : les membres doivent être rémunérés pour le temps mobilisé en situation de voyage. Le syndicat propose de simplement considérer le temps de déplacement comme du temps de travail, peu importe le jour ou l'heure.

Nous voulons moderniser le libellé pour tenir compte des nouvelles façons de travailler. En ayant accès aux courriels, aux cellulaires, aux ordinateurs portables, au Wi-Fi et aux RPV, les membres travaillent souvent durant leurs déplacements. Il n'y a donc pas lieu de maintenir la distinction entre « travail » et « déplacement ». La personne est mobilisée durant cette période où elle voyage pour le compte de l'employeur et doit être rémunérée en conséquence.

34.09 : Le syndicat propose de bonifier le congé pour les employés qui voyagent. Les membres du groupe TC voyagent fréquemment pour le travail et une indemnisation améliorée reconnaîtrait les difficultés liées aux déplacements fréquents.

ARTICLE 39 : CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

Attribution des congés de maladie

39.02 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;~~

et

b. qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

39.03 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 39.02a).

39.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 39.02, un congé de maladie payé lui être accordé ~~à la discrétion de l'employeur~~ pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

39.09 Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût du certificat lui est remboursé par l'employeur.

MOTIF

39.02 et 39.03 : Le libellé de l'alinéa 39.02 a) accorde à l'employeur une souplesse excessive et injustifiable. Certains gestionnaires exigent un certificat médical de toute personne salariée qui prend un congé de maladie en tout temps. Toutefois, en vertu du paragraphe 39.03, les fonctionnaires peuvent satisfaire à la condition énoncée à l'alinéa 39.02 a) en fournissant une déclaration signée indiquant qu'ils sont incapables de travailler pour cause de maladie, à moins d'indication contraire de la part de l'employeur. Le syndicat propose de supprimer l'alinéa 39.02 a). En vertu du paragraphe 39.03, l'employeur conserverait une souplesse et une discrétion suffisantes s'il avait besoin de

plus de renseignements pour satisfaire à la condition, mais il est clairement établi que la position par défaut devrait être d'accepter une déclaration signée par l'employé.

39.04 : Conformément au paragraphe 39.04, les employés qui ont besoin de crédits de congé de maladie supplémentaires peuvent obtenir une avance pouvant aller jusqu'à 187,5 heures (ou 25 jours) de crédits congé de maladie à rembourser par la suite. Éliminer le pouvoir discrétionnaire de l'employeur en ce qui concerne l'avancement de tels crédits de congé donnerait une assurance aux fonctionnaires qui ont besoin de se prévaloir de cette clause. En même temps, cela ne porterait aucun préjudice à l'employeur puisque tout paiement excédentaire de congé en cas de solde négatif au moment de la cessation d'emploi est récupéré auprès du fonctionnaire à ce moment-là.

39.09 : Les professionnels de la santé ont clairement indiqué qu'ils s'opposaient à l'exigence de fournir des certificats médicaux. Les personnes malades devraient se rétablir à la maison et éviter de s'exposer à d'autres vecteurs de maladies ou d'exposer les autres aux leurs. L'employeur aurait toujours la possibilité de demander aux employés un certificat médical pour les congés maladie de cinq jours ou plus.

ARTICLE 40 : RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉ-E-S

PROPOSITION DE L'AFPC

Changer le titre pour « rendez-vous chez le médecin pour les employé-e-s »

40.01 Une période ~~raisonnable~~ de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures **par semaine** sera accordée **sur demande** à une employé-e enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical **lié à une grossesse ou à un problème de santé chronique** ~~de routine~~.

40.02 ~~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.~~

MOTIF

Les dispositions actuelles prévoyant 3,75 heures sont insuffisantes, même pour les grossesses en bonne santé. Les médecins recommandent un rendez-vous prénatal mensuel pour les semaines 4 à 28, des rendez-vous bihebdomadaires pour les semaines 28 à 36 et des rendez-vous hebdomadaires pour les semaines 36 à 40. Les femmes enceintes et les malades chroniques ont le même nombre de jours de congé de maladie que les employés en bonne santé et sont pénalisés pour prendre soin de leur santé ou de celle de leur enfant à naître. Cela est injuste et peut empêcher les personnes d'aller chercher les soins dont elles ont besoin pour préserver leur santé, ce qui entraîne une augmentation des jours de maladie et de l'absentéisme.

ARTICLE 47 : CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

PROPOSITION DE L'AFPC

47.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
- b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les enfants d'un autre lit, les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), les enfants en tutelle, ou les petits-enfants;
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d. le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, **le beau-frère, la belle-sœur, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu** et les grands-parents de l'employé(e);
- e. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
- f. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e;
ou
- g. 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.

47.02 Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures au cours d'une année financière.

47.03 Sous réserve du paragraphe 47.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire **un membre de la famille à un rendez-vous de nature professionnelle, notamment, les rendez-vous chez le médecin, chez le dentiste, chez un avocat, chez un conseiller financier avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption** ~~ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption~~, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci 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. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. **quinze (15) ~~sept virgule cinq (7,5)~~ heures des soixante-quinze (75) ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures** précisées au paragraphe 47.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- h. **pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

MOTIF

47.01 : La définition actuelle de la famille ne reflète pas le multiculturalisme de la population du Canada, où la parenté élargie est la norme. Dans certaines cultures, notamment chez les Autochtones, les tantes, les oncles, les nièces et les neveux sont d'importants membres de la famille immédiate. Dans n'importe quelle culture, les personnes sans enfants peuvent être comme des parents pour les neveux et les nièces, par exemple. Exclure les beaux-frères et belles-sœurs et les beaux-enfants de la définition de la famille suggère qu'ils sont moins importants ou moins appréciés que les « vrais » membres de la famille. Cela n'est pas fondé sur la réalité et perpétue des stéréotypes négatifs dépassés.

47.02 : De nombreux employés ressentent la pression de leurs responsabilités accrues lorsqu'ils doivent s'occuper de leurs enfants, d'une personne âgée ou d'un membre de la famille ayant un handicap. Malheureusement, cette charge pèse encore de manière disproportionnée sur les femmes. Les fonctionnaires qui concilient la prestation de soins ou la garde d'enfants et le travail sont plus susceptibles de se sentir surchargés. Un plus grand nombre d'heures de congé pour obligations familiales permettrait d'atténuer certains facteurs de stress et aiderait les fonctionnaires à maintenir une bonne santé mentale et physique. Les membres de l'AFPC à l'Agence du revenu du Canada ont accès à 45 heures par année. Rien ne justifie des dispositions moins généreuses pour les membres du groupe TC.

47.03 a) L'étendue actuelle des rendez-vous admissibles est limitée et n'inclut pas explicitement les rendez-vous de nature professionnelle, par exemple avec une agence immobilière. f) La fermeture de la garderie ou de l'école, qu'elle soit prévue ou non, oblige les parents/tuteurs à chercher des arrangements pour faire garder les enfants. Les conflits de travail dans les écoles ou les garderies sont de bons exemples de situations qui peuvent entraîner une fermeture qui n'est pas imprévue, mais où les parents/tuteurs n'ont pas forcément d'options pour la période de fermeture. g) Lorsqu'une personne traverse une période de changement (achat d'une maison, divorce, etc.), des situations sérieuses peuvent nécessiter plus de 7,5 heures pour rencontrer des professionnels. h) Personne ne devrait être privé de la possibilité d'être au chevet d'un membre de la famille en fin de vie. L'article autorise actuellement le congé pour raisons familiales seulement dans des circonstances impliquant uniquement des soins.

ARTICLE 51 : CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

PROPOSITION DE L'AFPC

51.01 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. **le beau-frère, la belle-sœur;**
- b. **tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e;**
- c. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. ~~L'employé-e a droit au congé de deuil payé pour un membre de la famille selon la définition au paragraphesous 47.01a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.~~

51.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de **cinq (5) trois (3)** jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
 - i. **Nonobstant ce qui précède, advenant le décès de l'époux(se) ou de l'enfant de l'employé-e, les options ci-dessus restent inchangées, sauf que le congé de deuil sera pris en une seule période de quatorze (14) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables en tout.**
- b. Quand l'employé-e demande de prendre un congé de deuil 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 la date du 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.

51.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un beau frère, d'une belle sœur,~~ **d'une tante, d'un oncle, d'une nièce, d'un neveu** ou des grands-parents de l'époux(se).

51.04 L'employé-e a droit à un congé de deuil en vertu de l'article 51.02 si l'employé-e, la personne avec qui l'employé-e prévoit avoir un enfant ou leur porteuse fait une fausse couche. Aux fins de l'application du présent article, une « fausse couche » signifie l'interruption d'une grossesse avant la 20^e semaine.

51.05 L'employé-e a droit à un congé de deuil payé en cas de décès d'un membre de sa famille relativement auquel il/elle est, au moment du décès, en congé en vertu de l'article 46.01. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit être pris entre la journée du décès et six semaines après la journée de commémoration du défunt. À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de quatorze (14) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

51.01 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 ~~pour un membre de la famille au sens de 51.01a)~~ **sous 5 1.01a)** ~~51.02a)~~ une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

51.04 L'employé-e qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où il aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine douze semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.

~~51.04-5~~ 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 ~~51.01 et 02.~~ **51.03 et 51.04** celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

51.05-6 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 ~~51.01 and 51.02~~, **51.03 et 51.04**.

MOTIF

51.01 (a, b ,c) : Il est nécessaire d'élargir la définition de la famille pour tenir compte de la diversité des structures familiales et des arrangements de vie et de soins que de nombreuses cultures privilégient. La perte d'un beau-frère ou d'une belle-sœur peut être ressentie aussi vivement que la perte d'un « vrai » frère ou d'une « vraie » sœur. Il serait inapproprié de limiter le congé de deuil, par exemple, à la perte d'un seul frère ou d'une seule sœur. Il est tout aussi inapproprié de ne l'accorder qu'une seule fois pour le décès de certains membres de la famille.

51.03 : Les tantes, les oncles, les nièces et les neveux font souvent partie intégrante de la famille. Les fonctionnaires devraient avoir la possibilité d'honorer leur vie et de pleurer leur mort.

51.02 : Les membres de la famille vivent et meurent aux quatre coins de la planète. Les longs déplacements pour assister aux rites funéraires et aux commémorations nécessitent beaucoup de temps et posent des problèmes logistiques, surtout si le voyageur ne vit pas dans un centre urbain.

51.02 (a) : Le deuil est une réaction puissante, souvent incontrôlable, à une perte et le rétablissement peut prendre toute une vie. Il peut entraîner de la douleur, de la fatigue, des douleurs thoraciques, etc. Sur le plan cognitif, il peut nuire à la capacité de penser clairement, de prendre des décisions et de résoudre des problèmes et affecter la mémoire. Une personne qui doit retourner au travail avant d'y être prête à la suite de la perte d'un enfant ou de son partenaire est privée du temps nécessaire pour vivre ses émotions, ce qui nuit à sa santé mentale et peut entraîner une perte de productivité coûteuse.

51.04 : De 15 à 20 % des grossesses se terminent par une fausse couche dans les 20 premières semaines de gestation. Le programme d'assurance-emploi n'offre pas de prestations de maternité avant la 20^e semaine. Un congé de deuil permettrait aux parents qui portent ou non un enfant et aux mères porteuses qui perdent un enfant à la suite d'une fausse couche de faire leur deuil.

51.05 : Les améliorations apportées en 2021 au *Code canadien du travail* étendent la période du congé de deuil ainsi que l'admissibilité à ce congé aux personnes salariées en cas du décès d'un membre de la famille pour lequel elles étaient, au moment du décès, en congé de soignant ou en congé pour maladie grave à l'égard de la personne décédée. Dans de telles circonstances, une personne salariée est susceptible de vivre de grandes difficultés émotionnelles. L'octroi d'un congé payé permettrait une plus grande souplesse lors de son retour au travail.

ARTICLE 62 : MARCHANDISES DANGEREUSES

PROPOSITION DE L'AFPC

62.01 Un employé-e certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confiée la responsabilité d'emballer, ~~et d'étiqueter,~~ **d'inspecter, de manipuler ou de transporter** des marchandises dangereuses ~~pour le transport,~~ conformément à la loi susmentionnée, reçoit une indemnité mensuelle de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque mois où il ou elle doit emballer, ~~ou étiqueter,~~ **inspecter, manipuler ou transporter** des marchandises dangereuses ~~pour le transport, jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque mois~~ **et** au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

MOTIF

Tous les membres qui ont suivi avec succès la formation exigée par la *Loi de 1992 sur le transport des marchandises dangereuses* sur l'inspection, la manutention ou le transport des marchandises dangereuses et qui s'acquittent de ces tâches pour le compte de l'employeur devraient recevoir l'indemnité au titre des marchandises dangereuses. Le transport des marchandises dangereuses au Canada est régi par *Loi de 1992 sur le transport des marchandises dangereuses*. Le Règlement sur le transport des marchandises dangereuses établit les règles de sécurité en la matière. Selon ce texte législatif, les employeurs doivent voir à ce que leurs employés qui manutentionnent, inspectent, demandent le transport ou transportent des marchandises dangereuses possèdent la formation appropriée et la certification connexe ou travaillent sous la surveillance directe d'une personne qui répond à ces exigences. L'employeur, en demandant à une personne salariée de suivre une formation et d'obtenir un certificat conformément à la *Loi* l'habilitant à effectuer des tâches reliées aux marchandises dangereuses, assigne en fait cette personne à de telles tâches. Selon le libellé actuel, les fonctionnaires certifiés qui inspectent, manutentionnent ou transportent des marchandises dangereuses ne reçoivent pas l'indemnité au titre des marchandises dangereuses. Il est illogique que les employés qui entrent en contact avec un colis de marchandises dangereuses lors de la signature du billet de pesée reçoivent l'indemnité, mais pas ceux qui inspectent, manutentionnent ou transportent ces marchandises. Les

signataires dépendent d'autres personnes dans la chaîne de travail pour manutentionner, inspecter, emballer et étiqueter les marchandises dangereuses avant et après leur arrivée au point de pesée. Le transport des marchandises dangereuses ne le limite pas à l'emballage, à l'étiquetage et à l'expédition des marchandises. Toute personne salariée certifiée qui manutentionne ou transporte des marchandises dangereuses est à risque et devrait être indemnisée au moyen de cette modeste indemnité.

ARTICLE 65 : ADMINISTRATION DE LA PAYE

PROPOSITION DE L'AFPC

65.07 Rémunération d'intérim

- a. Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions ~~pendant au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs~~, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié désigné payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

65.08 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.**

(renumération en conséquence)

MOTIF

À l'heure actuelle, la durée des affectations intérimaires ne compte pas pour l'augmentation d'échelon du poste en question. Certaines personnes exercent des fonctions intérimaires pendant de longues périodes. La personne occupant un poste par intérim de façon continue a droit aux augmentations d'échelon. Cependant, si la période d'intérim est interrompue, elle devra recommencer à un échelon inférieur de la grille salariale. Le syndicat propose de prendre en compte la durée de l'affectation intérimaire aux fins de l'augmentation d'échelon du poste intérimaire. En théorie, les augmentations d'échelon visent à récompenser la personne qui apprend les rouages de son travail et s'acquitte mieux de ses fonctions. Si une personne occupe par intérim un poste de niveau supérieur pendant une période prolongée, il faut le reconnaître en lui permettant de gravir

les échelons de la grille salariale de ce poste. Cette proposition reflète pratiquement en tous points ce que l'AFPC a négocié avec l'Agence du revenu du Canada.

Selon le libellé actuel du paragraphe 65.07, la personne salariée a droit à la rémunération d'intérim seulement après trois (3) jours de travail ou quarts de travail consécutifs. Cela signifie que la personne peut exécuter ses fonctions intérimaires pendant deux jours, assumer les responsabilités associées au poste et ne toucher aucune rémunération à ce titre. La personne salariée ne toucherait en effet aucune rémunération proportionnelle aux fonctions assumées pour le compte de l'employeur.

DIVERS : AGENTS D'EXÉCUTION DE LA LOI

PROPOSITION DE L'AFPC

Le syndicat souhaite discuter des enjeux suivants propres aux agentes et agents des pêches, agentes et agents de protection de la faune, et agentes et agents de la loi en environnement. L'Alliance se réserve aussi le droit de présenter des revendications à la suite de ces discussions.

- **Offrir une pause-repas payée au personnel chargé de l'application de la loi**
 - Nonobstant toute autre disposition sur la durée du travail, le personnel chargé de l'application de la loi peut, dans des circonstances exceptionnelles, être obligé de prendre son repas à son poste de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.
 - Lorsque l'employeur ne peut pas accorder de pause-repas à ces personnes, celles-ci touchent, en remplacement, une demi-heure (1/2) de rémunération à tarif et trois quarts (1 3/4).
- **Le syndicat propose d'accorder une indemnité aux spécialistes de l'emploi de la force, aux instructeurs (formation de base sur le maniement des armes à feu et tactiques défensives). Le syndicat recommande une indemnité annuelle de 3 000 \$.**

MOTIF

Les agents d'exécution du groupe GT (agentes et agents des pêches, agentes et agents de protection de la faune et agentes et agents de la loi en environnement) veillent à l'application d'une grande gamme de lois et de règlements qui protègent l'environnement, les espèces vivantes et leurs habitats ainsi que la santé de la population canadienne. À titre d'agents de la paix, ils font respecter le pouvoir et les obligations du *Code criminel* du Canada.

Pour devenir agent des pêches, il faut suivre une formation de 36 mois semblable à un stage. À l'École de la GRC, les recrues étudient les méthodes d'application et le maniement des armes à feu et sont exposés au gaz poivré. Les agents de la protection de la faune et les agents de la loi en environnement font une formation semblable. Dans leur travail, ces fonctionnaires doivent porter un gilet pare-balles, une matraque, une

arme de poing et des armes prohibées. Tous les ans, ils doivent suivre une formation offerte par des instructeurs en recours à la force et renouveler leur certificat de compétence. Les instructeurs certifiés doivent suivre la formation d'instructeurs en tactiques de défense, une formation basée sur la réalité et une séance annuelle de formation des formateurs d'une semaine. Ils doivent aussi suivre un cours d'instructeurs de tir et avoir la qualification de tireurs d'élite. Pendant cinq à huit semaines par année, ils donnent une formation annuelle de rectification en tactiques de défense personnelle et armes à feu et une formation basée sur la réalité à des agents d'exécution de la loi, aux membres des équipes d'arraisonnement armé de la Garde côtière et à une centaine de gardes-pêche. La Police provinciale de l'Ontario et le Service de police d'Ottawa sont deux exemples de forces policières qui offrent une indemnité de formation à leurs membres.

Les agents d'exécution de la loi devraient être indemnisés lorsqu'il leur est impossible de prendre une pause-repas pendant leur journée de travail. Lorsque les agents en uniforme mangent en public, leur pause-repas est souvent interrompue ou écourtée par des clients ou des membres du public. Lorsqu'ils effectuent des patrouilles terrestres, maritimes ou aériennes, leur travail ne leur permet pas d'arrêter pour manger. Ces activités se font souvent dans des conditions météorologiques difficiles trop dangereuses pour pouvoir s'arrêter pour manger et lorsqu'ils sont en affectation, les agents d'application de la loi peuvent être rappelés au travail en tout temps. À l'issue d'une récente sentence arbitrale (2019 CRTESPF 104), les membres de l'unité de négociation du Service de protection parlementaire ont obtenu une pause-repas payée d'une demi-heure par jour. La proposition du syndicat est moins exigeante, car elle prévoit le paiement d'une demi-heure au taux des heures supplémentaires seulement lorsque la personne salariée ne peut pas prendre une pause-repas.

NOUVEL ARTICLE : EXAMEN DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS

PROPOSITION DE L'AFPC

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 techniques.

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 TC.

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 d'avril 2022 et jusqu'à l'adoption des nouvelles normes d'évaluation d'emploi et la négociation des taux de rémunération décrits ci-après.

Une fois les nouvelles normes d'évaluation des emplois établies, 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.

MOTIF

Toute la rémunération du groupe TC repose sur le système de classification. Comme le montre le nombre considérable et croissant d'indemnités pour ce groupe, il reste d'énormes problèmes de classification. Les normes de classification établies il y a 55 ans pour les principales unités de négociation de l'AFPC dans la fonction publique fédérale qui regroupent quelque 100 000 fonctionnaires fédéraux n'ont jamais évolué. Ces normes de classification, autrefois si prometteuses, ont survécu à leur époque et sont maintenant

complètement dépassées. Seules quelques-unes d'elles reflètent fidèlement la nature du travail d'aujourd'hui. C'est donc dire que la plupart des fonctionnaires ne sont pas rémunérés conformément à un système d'évaluation des emplois moderne et adéquat.

Lorsque des fonctionnaires de certaines unités de négociation ont été reclassifiés, mais pas leurs homologues d'autres unités, la frustration s'est accrue chez de nombreux membres de l'AFPC qui estimaient qu'ils étaient mal payés et que leur travail était mal évalué.

Le groupe PA a lancé le mouvement pour élaborer de nouvelles normes de classification. C'était en 2009 lorsqu'une entente a été conclue à la table. Toutefois, à l'expiration de la convention collective en juin 2011, les travaux n'étaient pas encore achevés pour le groupe PA. Dans la ronde de négociations suivantes, un autre protocole a été signé, mais le Conseil du Trésor a encore une fois échoué à respecter le délai fixé pour élaborer de nouvelles normes. Par la suite, le Conseil du Trésor a annoncé qu'il avait enfin achevé l'élaboration des normes d'évaluation des emplois, mais il n'a ni négocié ni même proposé de nouveaux taux de rémunération pour la présente ronde.

Le travail pour le groupe TC se poursuit. Mais les membres ont assez attendu pour être payés équitablement, conformément à une évaluation non sexiste actualisée et précise de leur travail. Par conséquent, l'Alliance réclame le versement d'un montant forfaitaire ouvrant droit à pension de 250 \$ par mois à chaque membre de l'unité de négociation, et ce, jusqu'à l'adoption d'un nouveau système de classification et de nouveaux taux de rémunération qui paient les fonctionnaires adéquatement pour les services importants rendus quotidiennement au public.

Il existe un précédent en ce qui concerne le dédommagement. Dans le cadre du premier protocole d'entente sur la refonte de la SGP et sur la réforme de la classification lors de la ronde de négociation de 2007 (qui estimait le délai de la refonte de la SGP à deux ans), l'AFPC avait retiré une plainte en matière d'équité salariale déposée au nom du groupe PA et, en contrepartie, l'employeur avait versé un dédommagement de 4 000 \$ par membre de l'unité de négociation.

Compte tenu de la complexité de ce dossier et de l'existence d'un précédent en matière de dédommagement, l'Alliance demande respectueusement à la Commission de recommander que sa proposition soit adoptée.

Comme l'indique le grand nombre d'indemnités propres au groupe TC, il est impératif de mieux adapter le système de classification à ce groupe et au travail de ses membres. Et il ne suffira pas, à cet effet, de compter sur le bon vouloir de l'employeur.

NOUVEL ARTICLE : DÉNONCIATIONS

PROPOSITION DE L'AFPC

Nulle mesure disciplinaire ni pénalité ne doit être imposée à l'employé-e, y compris, mais sans s'y limiter, être rétrogradé, suspendu, mis à pied, pénalisé financièrement, ou perdre son service accumulé, ses chances de promotion ou une occasion dans la fonction publique, après avoir divulgué un acte fautif ou une omission, notamment, une infraction à une loi du Parlement, à une loi de la législature d'une province, ou à tout instrument en vigueur en vertu d'une telle loi; ou après avoir divulgué un acte ou une omission qui peut entraîner une perte importante de fonds publics, ou un acte ou une omission qui peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ou l'environnement.

MOTIF

La proposition vise à protéger davantage les membres qui dénoncent des actes répréhensibles. Lorsque des situations ou des actes d'inconduite mineurs passent sous silence, ils peuvent s'aggraver et devenir coûteux au point de nuire considérablement au personnel, à l'organisation, au public ou à l'environnement. Des études réalisées en 2015 et 2022 pour le compte du Commissariat à l'intégrité du secteur public (CISP) confirment une crainte de représailles. Les fonctionnaires craignent que leur anonymat soit compromis, ce qui pourrait nuire à leur carrière et à leur bien-être physique et psychologique. En 2022, certains ont dit être plus cyniques, plus blasés et plus désillusionnés. Le commissaire Joe Friday a indiqué que les employés qui se sentent isolés et moins connectés en raison de la pandémie perdent confiance et sont moins enclins à lancer des alertes. Moins de la moitié des fonctionnaires qui ont répondu au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020 ont indiqué avoir le sentiment de pouvoir recourir à un mécanisme officiel sans crainte de représailles.

| | <i>2011-2017</i> | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | <i>Total</i> |
|---|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| Nbre de plaintes pour représailles reçues | 185 | 38 | 54 | 52 | 46 | 47 | 422 |
| Plaintes renvoyées au tribunal | 12 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 |

Malgré l'entrée en vigueur de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* en 2007, les divulgateurs menacés de représailles qui déposent une plainte ont de piètres chances d'avoir gain de cause. Seulement 13 des 422 plaintes

soumises au CISP de 2011 à 2022 ont été portées devant un tribunal et encore moins ont été reconnues comme étant fondées. La situation est en partie attribuable aux lacunes de la LPFDAR, mais la vérificatrice générale, dans deux rapports cinglants sur deux commissaires à l'intégrité, a laissé entendre que le CISP n'avait pas prouvé être impartial et digne de confiance.

Le premier examen législatif de la LPFDAR a abouti à 15 recommandations visant à l'améliorer afin de garantir la protection des divulgateurs et l'intégrité de la fonction publique. Le rapport de l'examen, publié en 2017, recommandait de remédier au manque de protection contre les représailles offerte par la *Loi* et au manque de confiance dans la capacité de la *Loi* d'offrir une protection adéquate.

APPENDICES C ET KK : AGENTS DE PÊCHES ET SURVEILLANCE MARITIME

PROPOSITION DE L'AFPC

- Changer la durée du travail pendant la fonction de surveillance de 9,5 heures à 11,5 heures et permettre aux employés assujettis à appendice C d'avoir droit au congé pour les employés en déplacement prévu au paragraphe 34.09.
- Verser une rémunération d'intérim d'un minimum d'un échelon supérieur à celui du poste d'attache à tous les agents des pêches pour toute période où ils exercent des fonctions d'agent responsable. Verser une rémunération d'intérim égale à au moins un niveau de plus que celui de leur poste d'attache à tous les agents des pêches lorsqu'ils remplissent des fonctions d'officier supérieur.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur propose d'éliminer l'appendice KK.

MOTIF

Les agents des pêches appliquent la *Loi sur les pêches* pour protéger la souveraineté du Canada sur ses eaux nationales et pour surveiller les eaux internationales. Les agents chargés de la surveillance des navires restent mobilisés pendant toute la durée des patrouilles de deux semaines. Ils arraisonnent des navires et vérifient que leurs prises correspondent à leurs permis, une tâche qui prend beaucoup de temps, surtout pour les grands navires, et qui entraîne fréquemment de très longues journées de travail. Faire passer de 9,5 à 11,5 heures la journée de travail pendant la fonction de surveillance permettrait de garantir que les agents sont rémunérés pour les heures qu'ils travaillent.

Pour ce qui est de la surveillance aérienne des navires (ou des espèces en voie de disparition comme les baleines), les anciens avions utilisés autrefois ne pouvaient voler que quatre heures environ, alors que les nouveaux Dash 8-100 et King Air 200 à long rayon peuvent voler au moins huit à neuf heures avant de devoir faire le plein. À Nanaimo, le Dash -8-100 a doublé la capacité de surveillance. Le MPO doit pouvoir effectuer de la surveillance de longue portée pour remplir sa mission de restaurer la santé des océans

et les pêches, protéger la faune aquatique et les espèces en voie de disparition et développer les économies fondées sur les océans avec des industries durables. Rien qu'en 2020, les agents des pêches ont effectué plus de 700 heures de patrouille dans le golfe du Saint-Laurent pour faire respecter les mesures destinées à protéger les baleines noires de l'Atlantique Nord. Les notes d'un comité syndical-patronal de mai 2018 au MPO indiquent que ce dernier est d'accord pour instaurer une journée de travail de 11,5 heures pour les fonctionnaires en affectation de surveillance.

À l'heure actuelle, les agents des pêches affectés à la surveillance aux termes de l'appendice C n'ont pas droit au congé pour les employés en déplacement (prévu au paragraphe 34.09) après s'être absents de leur résidence pendant 20 nuits par année. Les absences de la maison ont les mêmes effets négatifs sur le plan de la vie familiale, des charges financières et des problèmes de santé sur ces membres que sur tout autre fonctionnaire. Il n'y a aucune différence fondamentale entre ces membres et les autres — l'indemnité accordée pour le temps passé loin du domicile devrait donc être accordée à tous.

Les agents des pêches qui n'occupent pas un poste de surveillant sur le terrain ou un poste plus élevé peuvent être appelés à accomplir des tâches qui appartiennent normalement à des agents d'un niveau supérieur, mais ils ne sont pas rémunérés en conséquence. Cela se produit généralement lorsqu'un ou deux agents travaillent dans des endroits éloignés de leur détachement ordinaire et que peu de personnel est disponible. Par exemple, un GT-04 peut temporairement être affecté aux fonctions d'un agent responsable, qui serait de niveau GT-05. Le syndicat ne voit pas pourquoi les agents des pêches devraient être exclus de la rémunération d'intérim lorsqu'ils exercent des fonctions supérieures à leur poste d'attache, comme les fonctions d'un agent responsable.

APPENDICE I : GROUPE EG DU BUREAU DE LUTTE CONTRE LA LAMPROIE MARINE

PROPOSITION DE L'AFPC

Supprimer l'appendice et préciser que toutes les personnes salariées sont des travailleuses et travailleurs de jour.

Nonobstant les dispositions de l'article 25 : durée du travail, et de l'article 28 : heures supplémentaires, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s du Bureau de lutte contre la lamproie marine du ministère des Pêches et des Océans durant la saison définie des travaux sur le terrain, sauf lorsque leur journée de travail débute et se termine à l'intérieur de la zone d'affectation.

Il est convenu que les représentants de la direction locale ainsi que les représentants locaux dûment autorisés des employé-e-s peuvent conjointement mettre au point et adopter un calendrier de travail mutuellement acceptable qui stipulera un nombre de jours civils consécutifs de travail sur le terrain, suivi d'une combinaison de jours de repos et de jours de congé compensateur acquis durant la période d'étude sur le terrain. Le calendrier ne précisera pas la durée du travail de chaque journée et les heures du début et de la fin du travail seront établies quotidiennement d'après les nécessités du service, sauf que les heures de travail journalières normales devront être consécutives, à l'exception de la pause-repas, et ne pas dépasser sept virgule cinq (7,5) heures. En conséquence, le paragraphe 25.10 ne s'applique pas.

Ce calendrier de travail ne doit pas normalement dépasser, au total, vingt (20) jours civils consécutifs de travail et huit (8) jours de repos. Si la direction locale estime que les nécessités du service exigent une prolongation de ces vingt (20) jours civils de travail [jusqu'à concurrence de sept (7) jours civils], de manière à éviter un autre voyage sur le terrain, le personnel effectue le nombre de jours supplémentaires requis, les jours de repos et les congés compensateurs étant accordés au prorata.

Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la présente convention collective et sont prises sous forme de congé compensateur aux moments qui conviennent à l'employé et à l'employeur. Nonobstant ce qui précède, les heures supplémentaires sont rémunérées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour toutes les heures supplémentaires effectuées par tout employé visé par la présente annexe.

Les employé-e-s saisonniers peuvent choisir de demeurer au sein de l'effectif jusqu'à ce qu'ils aient écoulé leur congé compensateur, de se faire payer ses congés en entier à la fin de la saison de travail sur le terrain, ou de reporter ces congés conformément à l'alinéa 28.02d).

MOTIF

En vertu de l'appendice I, l'employeur peut établir un horaire peu attrayant pour ce groupe de membres sans offrir les avantages additionnels prévus dans la partie principale de la convention collective pour les employés qui effectuent de telles heures. Par conséquent, le syndicat propose d'éliminer le calendrier de travail spécial prévu dans cet appendice et de considérer les employés du Bureau de lutte contre la lamproie marine comme des employés de jour couverts par la partie principale de la convention.

Le Bureau de lutte contre la lamproie marine compte environ 30 membres TC dont le rôle consiste à utiliser des lampricides pour préserver les stocks de poissons dans les Grands Lacs. Ils se rendent dans des endroits éloignés durant la saison des travaux sur le terrain pour appliquer le traitement au lampricide, généralement entre mars et octobre.

À l'exception de certains appendices, la convention collective des TC comprend trois types d'horaires : le travail de jour, où les membres travaillent du lundi au vendredi entre 6 h et 18 h; le travail par poste, où les membres travaillent 7,5 heures par jour selon des quarts rotatifs ou irréguliers; l'horaire variable, où l'horaire quotidien peut être supérieur ou inférieur à 7,5 heures. Les travailleurs par poste bénéficient de protections concernant l'établissement des horaires et touchent une prime pour compenser un horaire de travail peu attrayant, ce qui montre bien les avantages consentis aux travailleurs par poste, en plus d'un taux élevé pour les heures supplémentaires (1,75 X).

En vertu de l'appendice I, ces membres sont traités en majeure partie comme des travailleurs par poste, mais n'obtiennent pratiquement rien en retour. Ils n'ont pas la grille horaire du personnel de jour et peuvent travailler tard le soir ou très tôt le matin. Contrairement aux travailleurs par poste, ils n'ont pas de préavis d'horaire de travail et n'ont droit à aucune compensation pour leur flexibilité. Le syndicat soutient que, malgré les raisons ayant motivé un tel accord par le passé, rien ne justifie dorénavant de priver ce petit groupe d'employés de certains avantages liés au travail par poste et de l'ensemble des avantages liés au travail de jour.

À la table de négociation, l'employeur a déclaré qu'il souhaitait conserver le maximum de flexibilité pour ce groupe d'employés. Or, la flexibilité dont bénéficie la direction dans l'établissement des horaires se fait au détriment des employés en question. Leurs conditions sont inférieures à ce qui est pourtant considéré comme étant juste pour les autres membres de l'unité de négociation. Cette situation est déraisonnable et guère justifiée.

De plus, ces membres travaillent avec des collègues représentés par l'IPFPC, qui font partie du groupe Sciences biologiques (BI) et pour lesquels il n'existe aucun appendice comme l'appendice I. Les deux groupes travaillent côte à côte sur le terrain. Dans la dernière entente signée entre le Conseil du Trésor et l'IPFPC, on trouve la disposition suivante (le texte en gras indique les changements apportés) :

ARTICLE 8 - DURÉE DU TRAVAIL

Travail par poste

8.09 a. Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs et accolés au cours d'une période de huit (8) jours civils, débutant un jour de travail.

Une période de vingt-quatre (24) heures ou moins entre deux (2) quarts de travail ou à l'intérieur d'un horaire de travail par quarts n'est pas considérée comme étant un jour de repos.

b. Pour plus de précision, lorsqu'on demande à un employé de travailler un jour de repos, les dispositions de l'article 9, Heures supplémentaires, s'appliquent.

Bien que ce ne soit pas tout à fait le libellé proposé par le syndicat, l'ajout du paragraphe offre aux membres de l'IPFPC des conditions sensiblement supérieures à celles des membres de l'AFPC. Autrement dit, nos membres, qui travaillent souvent pendant dix-neuf jours consécutifs au tarif régulier, travailleraient directement avec des membres de l'IPFPC qui sont rémunérés en heures supplémentaires lorsqu'ils travaillent plus de huit jours consécutifs. On ne voit pas comment l'employeur pourrait accepter un tel changement pour les membres de l'IPFPC, qui gagnent déjà beaucoup plus que nos

membres, et le refuser aux membres de l'AFPC. On peut certes s'attendre à ce que le moral des employés en souffre.

APPENDICE O : UN RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE POUR LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE PI DE LA COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS

PROPOSITION DE L'AFPC

Le syndicat propose que l'on supprime cet appendice. Les mises à pied seront traitées à l'appendice T – Réaménagement des effectifs.

MOTIF

Le syndicat propose de supprimer l'appendice O, car il n'a pas servi depuis au moins deux décennies. Cette disposition prévoit un régime de prestations supplémentaires de chômage en cas de mise à pied temporaire d'un membre du groupe PI. Le syndicat propose plutôt de traiter les mises à pied conformément à l'appendice T (appendice sur le réaménagement des effectifs), c'est-à-dire de la même façon qu'on le ferait pour tout autre membre de l'unité TC. Bien que l'appendice O ait pu être utilisé il y a de nombreuses années, il ne reflète plus les tendances de la dotation en personnel à la Commission canadienne des grains.

APPENDICE LL : ÉTUDE CONJOINTE SUR LES MÉCANISMES DE SOUTIEN POUR LES EMPLOYÉS

PROPOSITION DE L'AFPC

Appendice LL – poursuivre la discussion sur les mesures de soutien en matière de santé mentale.

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur propose de supprimer l'appendice une fois l'étude conjointe terminée.

MOTIF

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres de l'unité de négociation des Services techniques sont exposés de façon inhérente à du matériel explicite et perturbant et/ou à des situations possiblement menaçantes. Une seule de ces situations peut entraîner un traumatisme direct ou indirect et une foule de troubles de santé mentale pouvant aller jusqu'au syndrome de stress post-traumatique, à une consommation accrue de substances psychoactives et à des idées et tentatives suicidaires. Malheureusement, de nombreux employés sont confrontés très fréquemment à des situations ou à des documents traumatisants.

Le comité mixte mène actuellement l'étude dans les ministères précisés dans le protocole d'entente en analysant des postes ainsi que les pratiques et les programmes prometteurs qui existent dans la fonction publique et ailleurs. Il fera ses recommandations à la lumière de ses conclusions sur les postes touchés et les pratiques prometteuses qui existent dans la fonction publique et ailleurs. Le travail progresse très bien, mais il n'est pas encore terminé. Il est dans l'intérêt des fonctionnaires, du syndicat et de l'employeur de poursuivre ce projet conjoint très important afin de contribuer à préserver à long terme la santé mentale de tous les fonctionnaires fédéraux et de servir d'exemple aux employeurs de tous les secteurs.

Le syndicat croit fermement que ce serait respecter l'esprit du protocole d'entente que de garder l'appendice LL dans la convention collective pour que les parties puissent poursuivre la discussion et voir au respect et au renforcement des engagements.

APPENDICE K : INDEMNITÉ DE PLONGÉE, CONGÉ ANNUEL PAYÉ, CNC ET TRANSBORDEMENT EN MER

PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR

K-3 : Indemnité de transbordement en mer

Exclusion : K-3.01 ne s'applique pas aux agents des pêches qui montent à bord des navires dans l'exercice normal de leurs fonctions à des fins de vérification.

K-3.01 Lorsqu'un ou une employé-e doit être transbordé sur un navire, un sous-marin ou une péniche (non accostée) par hélicoptère, embarcation de navire, bâtiment de servitude ou bâtiment auxiliaire, il ou elle touche une indemnité de transbordement de dix dollars (10 \$), sauf lorsqu'il ou elle est transbordé entre des navires ou des plates-formes de travail amarrés les uns aux autres afin d'effectuer une tâche particulière, telle que la démagnétisation. Si l'employé-e quitte le navire, le sous-marin ou la péniche par un transbordement semblable, il ou elle touche dix dollars (10 \$) de plus.

MOTIF

Cette disposition a fait l'objet d'un accord entre les parties il y a deux rondes de négociations. Avant cela, l'appendice K ne s'appliquait qu'à la classification EG, mais lors de la ronde qui a donné lieu à cet appendice, les parties ont convenu d'éliminer toutes les exclusions qu'il contenait. Le syndicat ne voit pas de raison évidente pour laquelle l'appendice K ne devrait pas s'appliquer à tous les membres de l'unité TC.