



NÉGOTIATIONS DU CONSEIL DU TRÉSOR 2025

**Revendications salariales pour le
Groupe Enseignement et
Bibliothéconomie (EB)**

Le 4 décembre 2025

Le présent document présente les revendications salariales de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat ») pour le groupe Enseignement et Bibliothéconomie (EB). Ces revendications sont présentées au Conseil du Trésor du Canada (« l'employeur ») sous toutes réserves de modifications ou d'ajouts que nous pourrions proposer dans l'avenir, ainsi que d'erreurs ou d'omissions.

Le syndicat se réserve le droit de déposer, de modifier ou de retirer sa proposition ou de faire des contre-propositions aux propositions de l'employeur.

REVENDEICATIONS ÉCONOMIQUES DE L'AFPC POUR LE GROUPE EB

- 1) Augmentations économiques annuelles
- 2) Notes sur la rémunération
- 3) Dispositions relatives au régime de retraite équitable
- 4) Paiements forfaitaires concernant le système de paye
- 5) Approvisionnement
- 6) Qualité des services
- 7) Rajustements selon le marché
- 8) Indemnités
- 9) Autres notes de paie (réserve)

AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES ANNUELLES

Le syndicat propose les augmentations économiques suivantes aux taux de rémunération de tous les employés de l'unité de négociation EB.

À compter du 1er juillet 2025 : 4,75 %

À compter du 1er juillet 2026 : 4,75 %

À compter du 1er juillet 2027 : 4,75 %

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Réserve de modifications éditoriales aux notes de paie, notamment les modifications nécessaires pour refléter les nouvelles échelles de rémunération et les nouvelles indemnités (par exemple, les ajustements aux grilles salariales).

DISPOSITIONS RELATIVES À UN RÉGIME DE RETRAITE ÉQUITABLE

Le gouvernement doit garantir l'équité du régime de retraite pour les membres de la fonction publique fédérale. À cette fin les parties conviennent qu'il faut:

- 1) Modifier le régime de retraite afin d'abroger les modifications apportées à la *Loi sur la pension de la fonction publique* qui ont relevé l'âge minimum de la retraite sans réduction à 60 ans avec 30 ans de service pour toute personne embauchée dans la fonction publique fédérale après le 1er janvier 2013.**
- 2) Modifier le régime de retraite afin de garantir que toutes les cotisations restent dans le régime.**

PAIEMENTS FORFAITAIRES CONCERNANT LE SYSTÈME DE PAYE

Palement des sommes forfaitaires

L'employeur continuera le paiement des sommes forfaitaires aux employés jusqu'à ce que le système de rémunération réponde à des normes de service raisonnables et que l'arriéré soit résorbé.

Recouvrement des trop-perçus

Les parties conviennent que lorsqu'un trop-perçu date de plus de six ans, toute tentative de recouvrement par l'employeur est prescrite conformément au délai de prescription prévu par la *Loi sur la responsabilité et les poursuites de la Couronne*. Dans de tels cas, l'employeur ou un tiers ne fera aucune tentative pour recouvrer, récupérer ou compenser le trop-perçu.

APPROVISIONNEMENT

Les parties conviennent que le gouvernement du Canada devrait exiger un contenu local dans les marchés publics fédéraux afin de soutenir en priorité les emplois et les industries canadiennes.

Pour les approvisionnements relevant de *la Directive sur la gestion de l'approvisionnement*, les organisations doivent donner la priorité aux fournisseurs canadiens et, au minimum, veiller à ce que XX% de la valeur annuelle totale des contrats qu'elles attribuent soient détenus par des fournisseurs canadiens, tels que définis dans la *Politique provisoire sur les marchés réciproques*.

Nonobstant ce qui précède, les contrats d'approvisionnement doivent donner la priorité aux produits fabriqués par les Premières Nations, les Inuits ou les Métis et/ou par des fournisseurs syndiqués, dans la mesure du possible.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada est chargé de publier des informations sur les résultats obtenus à l'échelle du gouvernement en matière de priorité accordée aux fournisseurs canadiens par rapport à l'objectif minimum obligatoire dans les six (6) mois suivant la fin de l'exercice financier.

QUALITÉ DES SERVICES

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de réduction des ressources destinées aux services à moins que des évaluations indépendantes convenues conjointement par les parties ne soient réalisées afin de s'assurer que ces coupes ou changements budgétaires n'auront pas d'incidence négative sur la qualité, l'accessibilité ou la rapidité des services fournis au public.

RAJUSTEMENTS SALARIAUX

Sauf indication contraire, tous les rajustements sont faits le 1^{er} juillet 2025 avant l'ajout de l'augmentation économique annuelle.

Annexe « A1 » Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) Taux de rémunération annuels - Taux de rémunération nationaux, régime de rémunération de 12 mois

ED-EST (12-mois) Grille salariale

- Ajustement de marché – +6.25% et +1.0% pour tous les niveaux et années d'expérience

Sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) Conseiller en orientation professionnelle

Le syndicat propose d'harmoniser les grilles régionales des conseillers en orientation professionnelle dans une grille nationale. Le syndicat considère cette proposition comme une simple mesure administrative, car il semblerait (d'après les données de l'employeur) qu'aucun poste ne soit actuellement pourvu.

Annexe « A1-2 » Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST)

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) taux de rémunération annuels 10 mois grille salariale

- Ajustement de marché – +6.25% pour tous les niveaux et années d'expérience

ED-EST directeurs d'école adjoints et directeur d'école taux de rémunération annuels 10 mois grille salariale

- Ajustement de marché – +6.25% pour tous les niveaux et années d'expérience
- Suppression du niveau 1 pour les directeurs adjoints et les directeurs. Les titulaires sont reclassés au niveau 2. Les notes de paie sont modifiées comme suit :

Note de paie

9. Ceci s'applique aux enseignants du ministère des Services aux Autochtones. Les brevets professionnels et diplômes suivants sont exigés ~~pour le placement d'un employé-e aux différents niveaux de la grille d'instruction et d'expérience des~~ **pour les directeurs d'école et des directeurs d'école adjoints.**

Brevets professionnels des directeurs d'école et des directeurs d'école adjoints

Les employé-e-s nommés à des postes de direction scolaire doivent détenir un brevet d'enseignement valide émis par le ministère de l'Éducation ou l'Ordre des enseignantes et enseignants de la province dans laquelle est ~~situés~~ **située** l'école et ~~devraient~~ **doivent** avoir une qualification provinciale à la direction d'école dans une province, un territoire ou une unité scolaire provinciale dans la région géographique où une telle qualification est exigée des directeurs d'école et des directeurs d'école adjoints employé-e-s par les conseils scolaires publics dans les écoles élémentaires et secondaires.

~~Diplômes des directeurs d'école et des directeurs d'école adjoints~~

- ~~• Niveau 1 – Aux fins du placement à ce niveau, l'employé-e doit avoir :~~
 - ~~i. — au moins, un baccalauréat en enseignement et un brevet d'enseignement valide émis par le ministère de l'Éducation ou l'Ordre des enseignantes et enseignants de la province dans laquelle est située l'école.~~
- ~~• Niveau 2 – Aux fins du placement à ce niveau, l'employé-e doit avoir :~~

- i. ~~une maîtrise en enseignement et un brevet d'enseignement valide émis par le ministère de l'Éducation ou le Collège des enseignantes et enseignants de la province dans laquelle est située l'école et comprenant une qualification à la direction d'école sur le brevet d'enseignement là où la réglementation provinciale exige une telle qualification.~~

Annexe « A2 » Sous-groupe de l'enseignement des langues (ED-LAT) taux de rémunération annuels

ED-LAT 1 et LAT-2

- Augmentation de 2.8 % pour tous les niveaux et années d'expérience, sauf l'année final de chaque niveau où le syndicat propose +3.0% et +2.8%.

Annexe « A3 » Sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS) taux de rémunération annuels

ED-EDS

- À chaque niveau, un nouvel échelon maximum de +3.0%.
- Tous les échelons seront ensuite ajustés de +2.8%.

Annexe « A4 » Bibliothéconomie (LS) taux de rémunération annuels

LS

- Nouvel échelon supérieur LS-2 : +3.1%
- Nouvel échelon supérieur LS-3 : +2.9%
- Tous les échelons seront ensuite ajustés de +6.25%

Annexe « A5 » Groupe soutien de l'Enseignement (EU) taux de rémunération annuels

EU

- Tous les échelons seront ajustés de +6.25%
- Augmentation de l'allocation de l'appendice « P » (concernant l'indemnité pour les éducateurs-trices de la petite enfance (EPE)) à 4 000 \$ par année (comme indiqué dans la section n° 2 des allocations).

INDEMNITÉS

Le syndicat propose deux éléments pour les indemnités. Les voici:

1. Les indemnités suivantes sont ajustées comme suit:

L'indemnité	Montant actuel	Montant ajusté	Article où figurant l'indemnité
Indemnité de directeur ou directrice d'école)	\$2,080	\$2,950	49.01
Pour chaque professeur et chaque aide-enseignant surveillé de 1 à 12	\$565	\$800	49.01
Pour chaque professeur et chaque aide-enseignant surveillé à partir de 13	\$310	\$450	49.01
Indemnité de chef de département	\$2,245	\$3,175	49.03
Indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées	\$1,015	\$1,450	49.05

Indemnité pour école à une classe	\$1,240	\$1,750	49.07
Spécialistes des langues autochtones	\$1,015	\$6,000	49.09
Allocation pour les langues autochtones	NA	\$6,000	
Allocation de l'appendice « P » (concernant l'indemnité pour les éducateurs-trices de la petite enfance (EPE))	\$3,500	\$4,000	Appendice « P »
IRC	\$2,140	\$3,000	25.02

2. Allocations : nouvelle formulation concernant l'augmentation des allocations (par augmentation économique annuelle) à l'avenir.

Article 49 : indemnités

Le présent article s'applique aux employé-e-s accrédités dans le sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire.

Lorsque l'employé-e a droit à une indemnité prévue aux paragraphes 49.01, 49.02, 49.03, 49.05, 49.07 et 49.09 pour moins d'une année de travail complète, le montant de l'indemnité est calculée au prorata de la fraction de l'année de travail pendant laquelle il ou elle a occupé l'emploi. Les paragraphes 49.01 et 49.02 s'appliquent uniquement aux employé-e-s dont l'année de travail est répartie sur douze (12) mois.

Toutes les indemnités prévues dans le présent article seront, à compter du 1er juillet 2025 et chaque 1er juillet suivant, majorées de 4,75 % pour toute la durée de la convention collective et versées avec effet rétroactif intégral.

AUTRES NOTES DE PAIE (RÉSERVE)

- Modifications éditoriales des notes de paie
- Toute modification nécessaire des notes de paie pour refléter les nouvelles échelles de rémunération et les nouvelles indemnités (par exemple, le passage d'employés à de nouvelles grilles)