



**PRÉSENTATION DU
CONSEIL DU TRÉSOR
À LA COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC
CONCERNANT LE
GROUPE SERVICES TECHNIQUES**

PRÉSIDENT : William Kaplan

MEMBRES : Lynn Harnden

Gary Cwitco

OTTAWA

Le 9 décembre 2022

DANS L'AFFAIRE de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et d'un différend touchant l'Alliance de la Fonction publique du Canada et Sa Majesté du chef du Canada, représenté par le Conseil du Trésor, à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation du groupe Services techniques, tel que déterminé dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 10 juin 1999.

AVANT-PROPOS

Le présent mémoire est présenté sans préjudice au droit de l'employeur de présenter d'autres faits ou arguments qu'il juge appropriés et pertinents au cours de l'instance de la Commission de l'intérêt public.

INTRODUCTION

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et le Conseil du Trésor ont pris part à des négociations entre juin 2021 et mai 2022 en vue de renouveler la convention collective du groupe Services techniques (ST), qui a expiré le 21 juin 2021.

Le groupe TC est une unité de négociation dans l'administration publique centrale (APC) et est défini comme suit dans la *Gazette du Canada* :

« 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 pour ces activités. »

Conformément à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), l'AFPC a signifié un avis de négociation à l'employeur par lettre datée du 22 février 2021. Les parties se sont réunies pour des négociations pendant un total de seize (16) jours en six (6) séances entre juin 2021 et mai 2022.

Au début de cette ronde de négociations, l'employeur et l'agent négociateur ont convenu de convoquer une table de négociation distincte pour négocier des éléments qui s'appliqueraient aux quatre tables de négociation (Services des programmes et de l'administration – PA, Services de l'exploitation – SV, Services techniques – TC et Enseignement et bibliothéconomie – EB), appelée « table de négociation sur les questions communes ». Les parties se sont réunies pour des négociations sur les questions communes pendant un total de seize (16) jours en six (6) séances entre juin 2021 et mars 2022.

Le 18 mai 2022, l'AFPC a déclaré une impasse et a rempli une demande d'établissement d'une commission de l'intérêt public (CIP). Le 29 juin 2022, la présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) a informé les parties qu'elle recommandait l'établissement de la CIP. Dans sa décision, elle a également indiqué qu'elle a nommé un médiateur pour assister les parties au cours de la période menant aux audiences de la CIP.

Les parties se sont rencontrées en médiation à la table de négociation sur les enjeux communs du 12 au 14 septembre et du 20 au 23 septembre 2022. Des séances de médiation pour les groupes PA, SV, TC et EB ont eu lieu en octobre 2022. Le but de chacune de ces séances de médiation était d'aider les parties à régler les nombreuses propositions en suspens pour réduire le nombre

d'éléments soumis à la CIP. Les progrès réalisés par les parties pendant ces séances de médiation ont été négligeables. Les éléments qui ont été réglés en médiation sont soulignés dans le présent document.

Le présent document présente la position de l'employeur en ce qui concerne les questions non réglées entre les parties, dont les taux de rémunération. À l'heure actuelle, l'agent négociateur a 298 propositions en suspens; 209 propositions propres à la table de négociation sur les enjeux communs, et 89 propositions propres au groupe TC. L'employeur a 64 propositions en suspens, dont 52 sont propres à la table de négociation sur les enjeux communs, et 12 sont propres au groupe TC.

Le présent document fournit également des renseignements contextuels pertinents concernant la ronde de négociations en cours et le groupe TC.

Le mémoire de l'employeur est organisé comme suit :

Sommaire exécutif

La **partie I** présente une mise à jour sur l'état actuel des négociations pour l'ensemble de l'administration publique centrale (APC) et pour le groupe TC.

La **partie II** présente de l'information sur la comparabilité interne et externe, le recrutement et le maintien en poste et la situation économique et financière du gouvernement. Elle fournit également les données de la rémunération totale pour le groupe TC et ses sous-groupes.

La **partie III** présente la soumission de l'employeur concernant les taux de rémunération et la durée, ainsi que la justification connexe.

La **partie IV** décrit en détail la position de l'employeur sur d'autres propositions en suspens.

La **partie V** fournit des renseignements sur l'unité de négociation du groupe TC, y compris les définitions du groupe et les normes de qualification.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

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

Le groupe Services techniques (TC) est composé de six différentes catégories d'employés qui occupent des postes principalement liés à l'exécution et à l'inspection d'activités techniques spécialisées, et à l'exercice de leadership pour ces activités. En date de mars 2021, le groupe TC comptait 11 000 employés, dont 75 % faisaient partie des sous-groupes « Techniciens divers » (GT) ou « Soutien technologique et scientifique » (EG).

La convention collective du groupe TC a expiré le 21 juin 2021, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a signifié un avis de négociation au Conseil du Trésor le 22 février 2021. Après seize (16) jours de négociation répartis sur six (6) séances, et après le dépôt de la première offre globale par l'employeur le 4 mai 2022, l'AFPC a déclaré une impasse le 18 mai 2022.

Cette partie décrit les principales tendances et les données à l'appui de la position de l'employeur. Comme l'exige l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), le présent mémoire est guidé par quatre facteurs : le recrutement et le maintien en poste, la comparabilité externe, la relativité interne ainsi que l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.

Recrutement et maintien en poste

Les données probantes sur le recrutement et le maintien suggèrent fortement que les niveaux de rémunération du groupe TC sont appropriés pour attirer et maintenir un nombre suffisant d'employés. Rien n'indique que des augmentations supérieures à la tendance établie à ce jour avec les employés représentés dans la fonction publique fédérale soit nécessaire pour recruter des employés dans le groupe TC et les maintenir en poste.

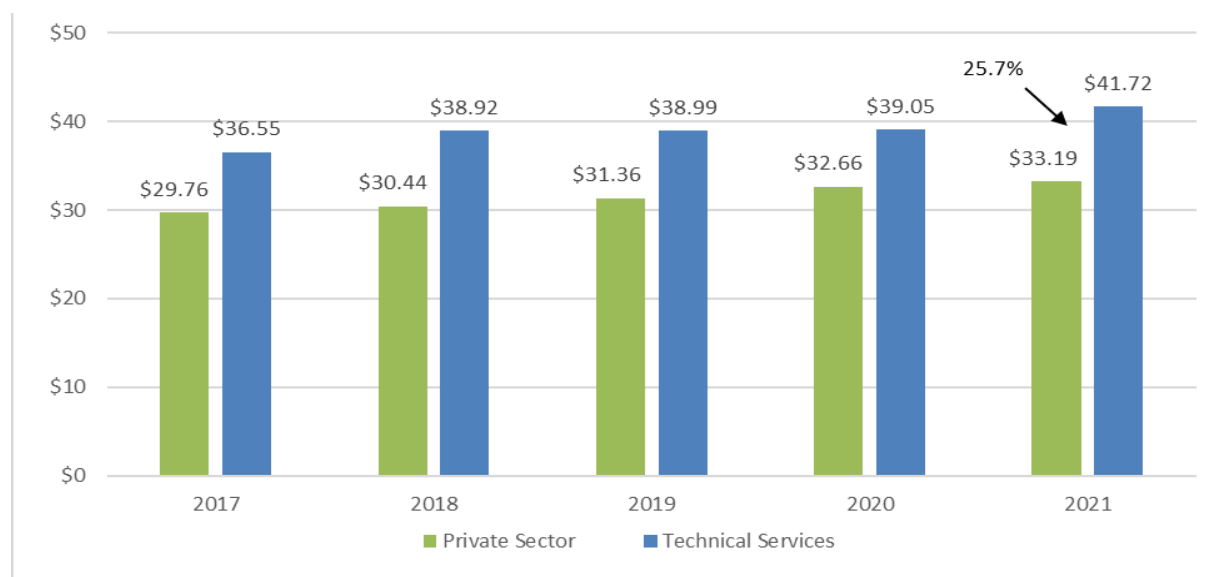
Les plus grands ministères qui embauchent des employés du groupe TC n'ont pas cerné de problèmes généralisés de recrutement et de maintien en poste pour les six sous-groupes du groupe TC. Le taux de départ pour les sous-groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Inspection technique (TI), qui représentent 74 % de l'unité de négociation TC, ont été constamment inférieurs aux taux moyens

de l'APC entre 2016 et 2021. Les taux d'embauche pour le sous-groupe Techniciens divers (GT) étaient supérieurs à ceux de l'APC pour la période de 2016 à 2019, mais ce sous-groupe a enregistré un déclin négligeable sous la moyenne de l'APC au cours des deux derniers exercices financiers. Ensemble, les sous-groupes GT, EG et TI représentent 98 % de l'unité de négociation; ainsi, les données sur le recrutement et le maintien en poste pour l'unité de négociation TC, dans son ensemble, reflètent une situation saine. Il convient de noter que les populations dans les trois sous-groupes TC restants (DD, PI et PY) sont très petites en raison de la nature très techniques et spécialisée des travaux à exécuter. Les données sur le recrutement et le maintien en poste pour ces groupes sont ainsi assez volatiles et ne reflètent pas la situation globale du groupe TC. De plus, les ministères mènent des processus de recrutement très efficaces pour le groupe TC.

Comparabilité externe

Les salaires des TC sont très concurrentiels par rapport au marché du travail externe. La figure 1 ci-dessous compare les salaires du groupe TC, rajustés en fonction du nombre d'heures travaillées, avec les données publiées par Statistiques Canada sur les gains horaires de postes comparables dans le secteur privé. Nous pouvons constater que les salaires du groupe TC dépassent systématiquement ceux de leurs comparateurs du secteur privé. Le salaire horaire moyen pour les employés du groupe TC était supérieur de 25,7 % à celui du secteur privé en 2021. De plus, le salaire horaire moyen dans le groupe TC a augmenté de 14,1 % de 2017 à 2021, tandis qu'il a seulement augmenté de 11,5 % dans le secteur privé au cours de la même période.

Figure 1 : salaires horaires – secteur privé par rapport au groupe Services techniques



Des études antérieures sur les salaires externes menées par Mercer indiquent aussi que les salaires du groupe TC sont concurrentiels par rapport à des postes équivalents dans le secteur privé. Une comparaison des données sur les titulaires du SCT avec des postes équivalents du 50^e centile du marché du travail externe, dévoile que les salaires des sous-groupes EG, TI et GT, qui représentent ensemble 98 % de l'unité de négociation TC, sont soit comparables aux salaires du secteur privé, soit dominants sur le marché.

Enfin, le tableau 2 ci-dessous illustre la croissance des salaires pour tous les sous-groupes TC, qui varie de 16,4 % à 21,9 %. Cette croissance est supérieure aux augmentations salariales cumulatives du secteur privé déclarées par EDSC (13,2 %) et supérieure aux augmentations cumulatives démontrées par le changement de l'inflation associée à l'indice des prix à la consommation (IPC) (14,2 %) entre 2012 et 2020. De plus, quatre des six sous-groupes, ce qui représente 99,6 % de la population TC, ont obtenu des augmentations cumulatives ayant dépassé les règlements dans le secteur privé, tels qu'ils ont été déclarés par EDSC (18,1 %), au cours de la même période.

Tableau 2 : Croissance des salaires du groupe TC par rapport aux autres secteurs entre 2012 et 2020

Comparaison des augmentations cumulatives externes (2012-2020)									
	EDSC – secteur public	EDSC – secteur privé	IPC	Groupe TC					
				DD	EG	GT	PY	PI	TI
Augmentation cumulative	13,2 %	18,1 %	14,2 %	16,4 %	18,4 %	18,6 %	16,4 %	19,7 %	21,9 %

Notes : Les taux salariaux du groupe TC sont calculés par le SCT à partir des taux de règlement (moyenne pondérée).

Relativité interne

En l'absence de tout comparateur direct des postes du groupe TC au sein de l'APC, la moyenne au sein de l'APC pourrait être considérée comme étant un point de référence adéquat aux fins de comparaison interne.

Le tableau 3 présente les augmentations cumulatives pour les sous-groupes du groupe TC et la moyenne globale au sein de l'APC. Comme l'illustre le tableau, quatre des six sous-groupes TC ont enregistré une augmentation supérieure ou presque égale à la moyenne de l'APC. Encore une fois, ces sous-groupes représentent la majorité de la population TC. Les deux sous-groupes qui ont une augmentation inférieure à celle de l'APC (DD et PY) représentent seulement une petite fraction de la population TC.

Tableau 3 : croissance des salaires du groupe TC par rapport à l'APC

Comparaison de la croissance cumulative interne (2012-2020)							
	Moyenne de l'APC	Groupe TC					
		DD	EG	GT	PY	PI	TI
Augmentation cumulative	18,7 %	16,4 %	18,4 %	18,6 %	16,4 %	19,7 %	21,9 %

Notes : Les taux du groupe TC et de l'ensemble de l'APC sont calculés par le SCT à partir des taux de règlement (moyenne pondérée).

De plus, il est important de noter que la hausse de la moyenne de l'APC est attribuable à quelques groupes qui ont reçu des augmentations au-delà de la tendance pour faire face aux pressions précises liées au recrutement et au maintien en poste et pour régler les problèmes de comparabilité de la rémunération dans des rondes de négociations antérieures. Par conséquent, aucun problème en ce qui concerne la relativité interne pour le groupe TC n'a été cerné.

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

Bien que le Canada ait réussi à se remettre rapidement des dommages économiques causés par la pandémie et à récupérer les emplois perdus à cause de celle-ci, et ce, malgré les multiples vagues de COVID-19, de nombreux problèmes économiques et sociaux demeurent très préoccupants.

La ronde de négociations actuelle se déroule sur fond de poussée inflationniste inégalée depuis des décennies. En outre, la rapidité de la réponse de la Banque du Canada aux pressions inflationnistes est sans précédent. Qui plus est, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement provoquées par la pandémie de COVID-19 et la guerre en Ukraine ont détérioré un environnement économique déjà turbulent.

C'est dans ce contexte économique que les négociations dans les milieux syndiqués d'un bout à l'autre du Canada, y compris au sein du secteur public fédéral, se déroulent. Il est important de souligner que, si l'on examine les règlements salariaux conclus à ce jour en 2022, les hausses salariales moyennes sont restées nettement inférieures aux niveaux d'inflation. Cela s'explique possiblement par le fait que les niveaux d'inflation actuels constituent la principale préoccupation de la Banque du Canada et des banques centrales partout au monde, et que les efforts de lutte contre l'inflation se poursuivront, en dépit des répercussions récessionnistes. Les économistes s'entendent sur une chose : la poursuite des hausses des taux d'intérêt permettra bel et bien de contrôler l'inflation, mais elle plongera l'économie canadienne dans une récession.

TABLEAU – règlements salariaux majeurs dans toutes les administrations (secteur privé et secteur public regroupés), par année

Année	Nombre d'ententes	Nombre d'employés	Durée des ententes en mois (moyenne)	Pourcentage moyen annuel des rajustements pour l'ensemble des règlements	Pourcentage moyen annuel d'ajustements pour l'ensemble des règlements du secteur public fédéral
2013	484	1 092 600	36,8	1,4 %	1.0
2014	246	689 808	45,8	1,7 %	1.5
2015	243	757 548	42,8	1,2 %	1.0
2016	284	1 075 189	46,9	1,4 %	1.3
2017	216	845 401	39,6	1,7 %	1.7
2018	206	709 788	42,1	1,3 %	1.2
2019	240	635 602	41,9	1,6 %	1.5
2020	142	711 453	41,1	1,6 %	1.6
2021	124	917 131	41,1	1,9 %	1.9
2022	19	144 359	44,7	1,7 %	1.6

Le tableau ci-dessus montre que les hausses de salaire découlant des règlements dans d'autres milieux syndiqués sont nettement inférieures aux demandes énoncées par l'AFPC. Afin d'illustrer ce point, une revue des principaux règlements salariaux au sein des gouvernements provinciaux est utile. Les principales ententes conclues en 2022 sont les suivantes:

- Le gouvernement du Québec a conclu deux ententes majeures:
 - une entente avec le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec, qui représente 27 000 employés dans le domaine des affaires, finance, administration couvrant la période de juillet 2022 à mars 2023 prévoit une augmentation de 2 %;
 - une entente conclue entre l'Agence du revenu du Québec et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec, qui représente 6 000 employés dans le domaine des affaires, finance, administration couvrant la période d'août 2022 à mars 2026 prévoit une augmentation annuelle de 2 %.
- Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a signé une entente avec le Nova Scotia Government Employees Union (NSGEU) après une décision arbitrale. Cette entente prévoit, pour 7 946 employés, une augmentation de

1,5 % en 2021 et en 2022, ainsi que des augmentations de 3,0 % et de 0,5 % en 2023 et en 2024.

- Le gouvernement de l'Alberta a signé les trois ententes suivantes :
 - une entente conclue entre Alberta Health Services et United Nurses of Alberta, représentant 29 354 employés (personnel infirmier autorisé et personnel infirmier psychiatrique autorisé) de janvier 2022 à mars 2024, fournit des augmentations de 0 %, de 1,0 % et de 1,2 %;
 - une entente conclue entre Alberta Health Services et Alberta Union of Provincial Employees, représentant 18 216 employés (personnel infirmier auxiliaire et professions techniques) du 12 mai 2022, à mars 2024, fournit des augmentations de 0 %, de 1,0 % et de 1,3 %;
 - une entente conclue entre Alberta Health Services, Covenant Health et Health Sciences Association of Alberta, représentant 21 807 employés du personnel professionnel des soins de santé (sauf les soins infirmiers) du 25 juillet 2022, au 31 mars 2024, fournit des augmentations de 0 %, de 1,0 % et de 1,3 %.
 - Ontario traite et règle les ententes conformément à ses dispositions législatives qui imposent un plafond salarial de 1 %.

Par ailleurs, des ententes qui sont nettement inférieures aux revendications de l'AFPC ont commencé à être conclues au sein de l'administration publique centrale fédérale. Le 21 octobre 2022, le gouvernement du Canada a conclu sa première entente de principe pour la ronde de négociations collective 2021-2022 avec l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) pour le groupe nouvellement formé de la Fonction de contrôleur (CT). L'entente de principe a été ratifiée par les membres de l'ACAF le 28 octobre 2022, et sera recommandée pour approbation par le Conseil du Trésor.

L'entente de principe du groupe CT couvre 6 500 employés travaillant au sein de l'ACP, s'étend sur quatre (4) ans (2022 à 2026) et prévoit des augmentations économiques générales de 3,5 %, 3,0 %, 2,0 % et 2,0 %.

Non seulement des augmentations démesurées dans le contexte du gouvernement fédéral le placeraient en décalage par rapport aux autres grands employeurs syndiqués des secteurs public et privé, mais elles contribueraient à exacerber le fossé croissant entre les salaires et les avantages sociaux dont bénéficient les employés du secteur public et leurs homologues du secteur privé. Une iniquité embryonnaire mais fondamentale émerge entre le secteur public et le secteur privé, car le fardeau fiscal à long terme des entreprises et des ménages croîtra inévitablement à mesure que la masse salariale du gouvernement continue de croître et que les régimes de rémunération qui s'y rattachent augmentent en valeur.

L'écart était déjà apparent avant la pandémie. Par exemple, après avoir chuté de 7,6 % entre 2011 et 2015, le nombre de fonctionnaires fédéraux a augmenté de 16 % entre 2016 et 2020. En comparaison, l'emploi dans le secteur privé a augmenté de seulement 1,9 % au cours de cette même période. De plus, la rémunération globale, incluant les salaires, des employés de la fonction publique fédérale a augmenté de façon constante depuis des décennies. Ce phénomène a été démontré par les nombreux exercices de comparabilité des salaires menés par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada au fil des ans, ainsi que par des groupes de réflexion externes, tel que l'Institut Fraser.

L'écart au niveau de la rémunération globale est bien plus grand si l'on tient compte des avantages non-salariaux, comme les régimes de pension et de soins de santé, la sécurité d'emploi et l'âge de retraite habituel. Prenons simplement comme exemple le fait que 87,7 % des employés du secteur public bénéficient d'un régime de retraite agréé, comparativement à seulement 22,5 % chez les travailleurs du secteur privé.

Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP)

À la suite de nombreuses discussions avec les parties prenantes et d'une mûre réflexion, une entente a été conclue concernant les prestations nouvelles et améliorées du Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP). Les changements apportés aux prestations du RSSFP entreront en vigueur le 1er juillet 2023. Une attention particulière a été portée à l'amélioration au soutien en matière de santé mentale par l'élargissement des options de prestataires de soins en santé mentale, l'augmentation de la couverture annuelle maximale en matière de santé mentale et l'introduction d'une nouvelle prestation pour la couverture de l'affirmation du genre.

Propositions de l'agent négociateur

L'agent négociateur a soumis une longue liste de propositions dans le cadre de cette ronde de négociations. L'AFPC a initialement déposé 218 propositions communes à tous ses groupes, y compris des augmentations économiques considérables, des droits à des congés nouveaux ou améliorés et d'autres éléments non monétaires visant à éroder les pouvoirs de la gestion et à éroder la législation ou les politiques de l'employeur figurant dans les conventions collectives. L'AFPC a aussi initialement présenté 102 propositions de changement qui sont propres au groupe TC, lesquelles incluaient de nouvelles dispositions liées aux congés, des indemnités nouvelles et élargies et d'autres éléments monétaires et non monétaires qui n'existent actuellement pas dans la convention du groupe TC ni dans d'autres conventions collectives de l'APC.

Tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessous, les propositions monétaires de l'AFPC par rapport au groupe TC sont importantes et représentent un coût total permanent d'environ 300,4 millions de dollars, soit 28,33 % de la base salariale du groupe TC pour 2021¹.

TABLEAU : Principales propositions monétaires de l'agent négociateur

Un certain nombre de propositions de l'agent négociateur ont une incidence monétaire que l'employeur n'a pas encore pu chiffrer en raison du peu de renseignements fournis (p. ex., manque de précision concernant l'étendue de l'admissibilité ou de la portée).

PRINCIPALES PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	COÛTS PERMANENTS	% DE LA BASE SALARIALE
Propositions communes : <ul style="list-style-type: none"> • Congé pour les pratiques traditionnelles autochtones (<i>jusqu'à cinq jours par année civile pour les pratiques traditionnelles</i>) • Augmentation de la prime au bilinguisme du Conseil national mixte (CNM), de 800 \$ à 1 500 \$ • Augmentation de l'accumulation des droits aux congés annuels • Divers changements apportés aux dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental • Nouvel article – Fonds de justice sociale (<i>1 pour cent par heure travaillée pour chaque employé de l'unité de négociation</i>) 	14 187 201 \$	1,34 %
Augmentations économiques générales de 4,5 % par année pour une période de trois (3) ans	149 625 098 \$	14,1 %
Diverses restructurations des salaires et divers rajustements : <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les échelles salariales • Rajustements du marché • Restructurations • Indemnités accrues et élargies • Nouvelles indemnités • Conditions spéciales 	85 902 003 \$	8,12 %
Décision arbitrale – Appendice A – Taux de rémunération annuels du groupe Soutien technologique et scientifique – Restructuration	13 502 185 \$	1,27 %
Heures supplémentaires rémunérées au tarif double (toutes les heures supplémentaires travaillées)	9 878 266 \$	0,93 %
Article 27 : augmentation des primes de poste et de fin de semaine (<i>pour faire passer la prime à 5,00 \$, ou à 8,00 \$ si le quart de travail commence à minuit</i>)	2 566 646 \$	0,24 %
Article 29 : augmentation de l'indemnité de rappel au travail, passant d'une (1) heure à deux (2) heures au tarif normal dans le cadre du travail à domicile	442 145 \$	0,04 %
Article 29 : augmentation de l'indemnité de rappel au travail, passant de trois (3) heures à quatre (4) heures, pour chaque rappel	711 550 \$	0,07 %

¹ Les coûts permanents sont basés sur la population et les données sur la rémunération des employés du groupe TC en date de mars 2018; c'est ce que l'on appelle la base salariale dans ce document.

Article 30 : augmentation de l'indemnité de disponibilité, passant d'une demi-heure (½) à une (1) heure, pour chaque période de quatre (4) heures	8 369 840 \$	0,79 %
Article 39 : congé de maladie payé (<i>remplacer « may » par « shall » dans la version en anglais et refléter ce changement dans la version en français, puis augmenter l'avance de crédits de congé de 187,5 heures à 202,5 heures; sur demande, des crédits de congé au-delà de 202,5 heures peuvent être accordés; rembourser les coûts associés à l'obtention d'un certificat médical</i>)	1 372 823 \$	0,13 %
Article 47 : congé payé pour obligations familiales (<i>faire passer de 37,5 heures à 75 heures par année; retirer le mot « âgée »; retirer le mot « imprévisible »; ajouter « membre de la famille en phase terminale »; retirer le maximum de 7,5 heures concernant les heures pouvant être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un professionnel</i>)	12 907 458 \$	1,22 %
Article 51 : congé de deuil payé (<i>élargissement</i>)	630 619 \$	0,06 %
Augmentation de l'indemnité de repas de sorte qu'elle corresponde au taux de déjeuner précisé à l'appendice C de la directive du CNM (22,15 \$)	156 760 \$	0,01 %
Total (toutes les propositions qui ont une incidence monétaire)²	300 252 594 \$	28,33 %³

La position de l'employeur est que les propositions de l'agent négociateur sont contraires au principe de réplcation, selon lequel les résultats d'un processus par un tiers devraient reproduire aussi fidèlement que possible ce qui aurait été obtenu si les parties avaient négocié elles-mêmes un règlement. L'employeur fait valoir que les propositions de l'agent négociateur ne reflètent pas ce que les parties pourraient ou auraient négocié compte tenu des coûts importants, des considérations juridiques et des répercussions sur les opérations et les services aux Canadiens. De plus, les propositions de l'AFPC sont largement sans fondement selon les données disponibles et les mesures connexes associées au recrutement et au maintien en poste et la comparabilité interne et externe.

Pour la table de négociation du groupe TC, l'agent négociateur a commencé avec 102 demandes et en a actuellement 89. À la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC, l'agent négociateur a actuellement 209 demandes. Ensemble, cela totalise 298 demandes en suspens ayant une incidence sur la table de négociation du groupe TC.

Comme il a été mentionné, ces demandes susmentionnées de l'agent négociateur comportent des répercussions opérationnelles, juridiques et financières considérables. L'employeur a établi de façon prudente les coûts concernant les propositions en suspens de l'AFPC pour les quatre (4) groupes pour lesquels l'agent négociateur a demandé la conciliation, y compris des mesures communes, à un taux se situant entre 25 % et 46 % de la base salariale respective de façon

² Les autres propositions monétaires de l'agent négociateur sont décrites à la partie III.

³ Les chiffres ayant été arrondis, la somme ne correspond pas aux totaux globaux.

continue (EB : 25 % de la base salariale, PA : 32 % de la base salariale, TC : 28 % de la base salariale et SV : 46 % de la base salariale). Il convient de noter que ce coût ne reflète pas toutes les demandes déposées par l'agent négociateur.

L'employeur est d'avis que les parties devraient se concentrer sur les problèmes à l'échelle du système qui doivent être abordés à la table de négociations collectives. Ceci étant dit, dans l'ensemble, l'agent négociateur n'a pas démontré quels problèmes il souhaite aborder dans ses nombreuses propositions. Le fait d'apporter des changements à cette convention collective parvenue à maturité sans justification valable, et en entraînant des répercussions sur les opérations et des coûts importants, ne vient pas servir les Canadiens et ne constitue pas une solution raisonnable pour les Canadiens. De plus, sans justification valable, de tels changements pourraient également entraîner des conséquences imprévues pour toutes les parties, y compris les employés.

Propositions de l'employeur

Comme il a été mentionné, l'employeur est d'avis que la convention du groupe TC est bien établie, est pleinement élaborée et n'a pas besoin qu'on y apporte d'importants changements. Cela dit, l'employeur a proposé des modifications et des améliorations, notamment des augmentations économiques équitables, un libellé actualisé et des améliorations de certaines dispositions relatives aux congés. Les priorités de l'employeur dans cette ronde de négociation sont les suivantes :

- préserver et renforcer les pouvoirs de la gestion pour continuer de satisfaire efficacement aux exigences opérationnelles et d'offrir des services aux Canadiens;
- améliorer la flexibilité des dispositions relatives aux heures de travail;
- appuyer la simplification de l'administration de la paye;
- traiter les priorités opérationnelles ministérielles.

Les propositions monétaires de l'employeur, accompagnées des coûts connexes, figurent ci-dessous.

EMPLOYEUR PROPOSITIONS MONÉTAIRES	COÛT (permanent)	% DE LA BASE SALARIALE
Propositions propres au groupe TC		
Augmentations économiques générales sur quatre ans : 1,5 %, 3 %, 2 % et 1,75 %	90 114 878 \$	8,50 %
Article 51 – Congé de deuil payé – Congé pour la mortinaissance (congé payé de 3 jours)	Aucun coût supplémentaire	0,00 %
Article 63 – Hausse de l'indemnité pour les jours fériés désignés pour les employés à temps partiel (de 4,25 % à 4,6 %)	51 330 \$	0,00 %
Décision arbitrale – Appendice A – Taux de	12 837 872 \$	1,21 %

rémunération annuels du groupe Soutien technologique et scientifique – Restructuration		
Appendices W, X, Z, AA, BB, CC, DD et EE : hausse de l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale, selon ce qui a été présenté à la table de négociation sur les enjeux communs en mars 2022 (6,92 %)	338 359 \$	0,03 %
TOTAL	103 342 439 \$	9,75 %

Les propositions de l'employeur présentées à la table de négociation sur les questions communes incluent aussi le libellé proposé en ce qui a trait à la durée et à la mise en œuvre de la convention collective. Ce libellé fournit des délais de mise en œuvre raisonnables et tient compte de la capacité et de la complexité. Avec la présente proposition, l'employeur cherche à établir une nouvelle norme de mise en œuvre qui reconnaît la complexité de ce qui doit être mis en œuvre et qui continue de faire la distinction entre des transactions manuelles et des transactions automatisées.

Demande de retour à la table de négociation de l'employeur

L'employeur a abordé les négociations de bonne foi et dans l'optique de cerner les problèmes et de trouver des solutions raisonnables afin de parvenir au renouvellement de la convention collective.

Dans son approche, tout au long de cette ronde de négociation, l'employeur continue de chercher à comprendre le « pourquoi » de chacune des nombreuses propositions déposées par l'agent négociateur. En d'autres termes, l'employeur cherche à savoir s'il existe un problème systémique ou de grande envergure que l'agent négociateur entend régler avec les révisions qu'il propose d'apporter à une convention collective parvenue à maturité.

Compte tenu du rôle de l'employeur d'assurer l'octroi de services aux Canadiens et la gérance des fonds publics, chaque changement proposé à une convention collective qui arrive à échéance doit être appuyé par une solide justification fondée sur des données probantes. En outre, une telle diligence raisonnable atténue les conséquences imprévues sur les intervenants (employés, gestionnaires, etc.), les opérations et les services aux Canadiens.

Malheureusement, pour bon nombre de ses propositions, l'agent négociateur a omis de fournir à l'employeur les renseignements, éléments de preuve ou justifications nécessaires. L'employeur soutient respectueusement qu'il incombe à la partie qui propose un changement d'en démontrer le besoin. Une telle justification alimente les discussions axées sur la preuve qui permettent aux parties de définir une voie de règlement potentielle.

Le 4 mai 2022, l'employeur a communiqué à l'agent négociateur sa première offre globale pour le groupe TC. L'agent négociateur n'a soumis ni réponse ni contre-offre et a plutôt écrit à la présidente de la CRTESPF pour déclarer une impasse, sans tenter de négocier ou de discuter les offres.

En raison du grand nombre de propositions déposées par l'agent négociateur, il est extrêmement difficile pour les parties de déterminer quelles sont les priorités, de se concentrer sur celles-ci, et de faire avancer les négociations.

Comme un nombre plus restreint de propositions ouvrirait la voie à un règlement, l'employeur rappelle respectueusement que l'agent négociateur doit indiquer quelles sont ses priorités comme lui-même l'a fait.

Par conséquent, dans l'intérêt public, l'employeur demande respectueusement à la Commission d'ordonner aux parties de reprendre les négociations avec un nombre raisonnable de priorités et de propositions clés qui sont équitables pour les employés et raisonnables pour les Canadiens.

Table des matières

AVANT-PROPOS	II
INTRODUCTION.....	III
SOMMAIRE EXÉCUTIF	VI
Recrutement et maintien en poste	vi
Comparabilité externe.....	vii
Relativité interne.....	viii
État de l'économie canadienne et situation fiscale du gouvernement du Canada	ix
Propositions de l'agent négociateur.....	xii
Propositions de l'employeur	xv
Demande de retour à la table de négociation de l'employeur	xvi
TABLE DES MATIÈRES	XVIII
PARTIE I – ÉTAT DES NÉGOCIATIONS.....	22
1.1 Négociations dans la fonction publique fédérale	23
<i>Ronde de négociations collectives de 2018</i>	23
<i>Ronde de négociations collectives de 2021</i>	24
1.2 État des négociations dans l'administration publique centrale	26
Tableau 1 : unités de négociation – APC	28
1.3 État des négociations dans les organismes distincts.....	30
Tableau 2 : unités de négociation – Organismes distincts.....	30
1.4 Négociations avec le groupe Services techniques (TC).....	31
Tableau 3 : propositions acceptées par les parties.....	32
1.5 Propositions de l'agent négociateur.....	34
Tableau 4 : Propositions monétaires de l'agent négociateur	34
1.6 Propositions de l'employeur.....	38
Tableau 5 : Propositions monétaires de l'employeur	39
1.7 Restructuration des échelles salariales du sous-groupe EG	39
1.8 Propositions communes	41
PARTIE II – CONSIDÉRATIONS.....	43
2.1 Recrutement et maintien en poste	44
<i>Population totale</i>	45
Tableau 6 : Population.....	46
<i>Embauches</i>	47
Tableau 7 : Embauches.....	47
<i>Départs</i>	48
Tableau 8 : Départs.....	49
<i>Offres d'emploi</i>	51
Tableau 9 : Offres d'emploi	51
<i>Conclusion</i>	52
2.2 Comparabilité externe.....	53
<i>Rémunération horaire dans le groupe TC par rapport à celle dans le secteur privé</i>	53
Figure 1 : Distribution des taux horaires – secteur privé par rapport au groupe Services techniques (TC).....	54
2.2.2 <i>Résumé des études précédentes sur les salaires externes</i>	54
Tableau 10 : Résultats des études sur les salaires	56
2.2.3 <i>Comparaison de la croissance externe des salaires</i>	57

Tableau 11 : Croissance des salaires du groupe TC par rapport à d'autres secteurs de 2012 à 2020.....	57
2.3 Relativité interne	57
<i>Comparaison de la croissance interne des salaires de 2012 à 2020.....</i>	58
Tableau 12 : Croissance des salaires du groupe TC par rapport à l'APC	58
2.4 Situations économiques et fiscales	59
<i>État de l'économie et situation fiscale du gouvernement</i>	59
<i>Croissance du produit intérieur brut réel.....</i>	60
Tableau 13 : Produit intérieur brut réel, croissance d'une année à l'autre.....	60
Figure 2 : Évolution des prévisions du produit intérieur brut réel et de l'inflation de l'indice des prix à la consommation pour 2023	61
<i>Risques pour les perspectives économiques.....</i>	62
<i>Indice des prix à la consommation</i>	62
Tableau 14 : Indice des prix à la consommation, croissance d'une année à l'autre	64
Figure 3 : Ralentissement prévu de l'inflation, croissance d'une année à l'autre	65
<i>Risques pour les perspectives d'inflation.....</i>	65
<i>Marché du travail canadien</i>	67
Tableau 15 : Indicateurs du marché du travail, croissance d'une année à l'autre	67
<i>Conditions de travail dans le secteur public par rapport au secteur privé et à d'autres secteurs</i>	68
<i>Développements fiscaux.....</i>	72
Tableau 16 : Mise à jour fiscale (milliards de dollars).....	73
2.5 Principe de reproduction	76
<i>Règlements à ce jour dans l'APC</i>	76
Tableau 17 : Principaux règlements salariaux dans toutes les administrations (secteur privé et secteur public regroupés), par année.....	76
<i>Rémunération des gouvernements provinciaux et territoriaux.....</i>	77
Tableau 18 : Tendances des augmentations économiques depuis 2007 : l'APC fédérale par rapport à la Colombie-Britannique.....	78
<i>La première entente pour la ronde de négociations collectives de 2021-2022</i>	79
2.6 Rémunération totale	79
Figure 4 – Composantes de la rémunération totale – Unité de négociation du groupe Services techniques (TC).....	80

PARTIE III – OBSERVATIONS DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LES TAUX DE RÉMUNÉRATION ET RÉPONSE AUX PROPOSITIONS DE L'AFPC81

Tableau 19 : Taux de rémunération proposés par l'employeur et l'agent négociateur	82
-----------------------------------------------------------------------------------------	----

PARTIE IV – PRÉSENTATION DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LES AUTRES PROPOSITIONS EN SUSPENS86

Article 25 – Durée du travail.....	93
Propositions de l'employeur concernant l'amélioration de la flexibilité des heures de travail	96
<i>Article 25 – Durée du travail.....</i>	96
<i>Article 26 – Principe de poste</i>	96
Article 27 – Primes de poste et de fin de semaine	106
Divers articles (28, 29, 30, 31 et 32) – Propositions de l'employeur liées aux services supplémentaires effectués à distance.....	109
Article 28 – Heures supplémentaires	115
Article 29 – Indemnité de rappel au travail.....	120
Article 30 – Disponibilité	122
Article 32 – Jours fériés désignés payés	123
Article 34 – Temps de déplacement.....	124
Article 39 – Congé de maladie payé	127
Article 40 – Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes.....	130

Article 47 – Congé payé pour obligations familiales	132
Article 51 – Congé de deuil payé	136
Article 62 – Marchandises dangereuses	141
Article 65 – Administration de la paye	142
Article sur une nouvelle prime de vol.....	144
Nouvel article XX – Examen de la structure des groupes professionnels.....	145
Nouvel article XX – Dénonciation	148
Appendice A – Taux de rémunération – EG : taux de rémunération annuels du groupe Soutien technologique et scientifique (en dollars).....	150
Appendice A – Taux de rémunération – PI : Taux de rémunération annuels du groupe inspection des produits primaires (en dollars).....	153
Appendice A-1 – Groupe Inspection technique – Notes sur la rémunération	155
Appendice C – Protocole d'accord concernant les agents des pêches du groupe Techniciens divers, affectés à la surveillance maritime, du ministère des Pêches et des Océans.....	157
Appendice I – Protocole d'accord concernant les employés du groupe Soutien technologique et scientifique du Bureau de lutte contre la lamproie marine	159
Appendice K – Dispositions spéciales pour les employés concernant l'indemnité de plongée, le congé annuel payé, le comité national de consultation et le transbordement en mer	160
Appendice L – Protocole d'accord concernant les employés du groupe Soutien technologique et scientifique, employés par le ministère de la Défense nationale qui effectuent des essais en mer .	161
Appendice O – Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) concernant un régime de prestations supplémentaires de chômage pour les fonctionnaires excédentaires non rémunérés applicable aux employés du groupe Inspection des produits primaires (PI) de la Commission canadienne des grains	163
Appendice R – Conditions spéciales s'appliquant à certains techniciens d'entretien d'aéronef	164
Appendice W – Protocole d'accord à l'égard des employés des groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Techniciens divers (GT) qui travaillent à des postes basés à terre à la Garde côtière canadienne (GCC)	166
Appendice X – Protocole d'accord à l'égard des employés du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) aux hôpitaux Norway House et Percy E. Moore à l'emploi de Santé Canada	171
Appendice Z – Protocole d'entente concernant les employés du groupe Techniciens divers (GT) travaillant comme agents des pêches	173
Appendice AA – Protocole d'entente concernant les employés du groupe Techniciens divers (GT) travaillant comme agents d'application de la loi à Environnement Canada	176
Appendice BB – Protocole d'entente concernant les employés travaillant dans les installations de maintenance de la flotte, au sein de l'autorité technique de la formation ou au 202e dépôt d'ateliers au ministère de la Défense nationale	179
Appendice CC – Protocole d'entente concernant les employés travaillant à un centre interarmées de coordination des opérations de sauvetage (JRCC), à un centre secondaire de sauvetage maritime (MRSC) ou sur un aéroglisseur	181
Appendice DD – Protocole d'entente à l'égard des employés du groupe Inspection technique (TI) travaillant en tant qu'agents des affaires du travail à Emploi et Développement social Canada.....	184
Appendice EE – Protocole d'entente à l'égard des employés du groupe Inspection technique (TI) travaillant à Mesures Canada et à la Commission canadienne des grains	186
Appendice KK – Protocole d'entente concernant l'examen conjoint de l'appendice C applicable aux agents des pêches du groupe Techniciens divers (GT) affectés à la surveillance maritime du ministère des Pêches et des Océans (MPO)	188
Appendice LL – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur les mécanismes de soutien pour les employés	189
Nouvel appendice « X-1 » Indemnité pour le personnel du Programme de mise en valeur des salmonidés.....	190

Nouvel appendice « X-2 » Techniciens de munitions.....	191
Nouvel appendice « X-3 » Indemnité pour les postes EG de la Direction de navigabilité aérienne et soutien technique (DNAST) du ministère de la Défense nationale	192
Nouvel appendice « X-4 » Indemnité de base pour les techniciens d'entretien d'aéronef (TEA) travaillant seuls	193
Nouvel appendice « X-5 » Employé-e-s de la Garde côtière canadienne qui mènent des activités d'intervention environnementale et de recherche et sauvetage	194
Nouvel appendice « X-6 » Agents d'intervention environnementale à Transports Canada	195
Articles variés – Travailleurs d'application de la loi.....	196
PARTIE V – DÉFINITION DU GROUPE SERVICES TECHNIQUES (TC)	198
Groupe Services techniques (TC).....	199
Dessin et illustration (DD).....	202
Soutien technologique et scientifique (EG)	203
Techniciens divers (GT).....	205
Inspection des produits primaires (PI).....	206
Photographie (PY).....	207
Inspection technique (TI).....	208
PIÈCES	209

Partie I – État des négociations

1.1 Négociations dans la fonction publique fédérale

Le gouvernement du Canada est déterminé à négocier de bonne foi avec tous les agents négociateurs du secteur public fédéral, et il a un bilan de négociations productives et respectueuses de son personnel dévoué. Son approche face à la négociation collective consiste à négocier des conventions qui sont équitables pour les employés de la fonction publique, et raisonnables pour les Canadiens.

Les parties ont amorcé les discussions relatives au groupe TC pour la présente ronde de négociations en juin 2021. Même si l'AFPC a signé la convention collective en vigueur seulement sept (7) mois avant le début de la nouvelle ronde, l'AFPC s'est présentée à la table avec un nombre irréaliste de demandes, compte tenu de la maturité de la relation de négociation. Pour la majorité de ses propositions, l'AFPC n'a pas démontré quels problèmes elle cherche à régler non plus que fourni aucune preuve concernant les problèmes qu'elle cherche à résoudre dans ses nombreuses propositions. Les parties ont donc de la difficulté à faire avancer les négociations et à définir une voie vers un règlement.

La position de l'employeur est que les parties devraient se concentrer sur les problèmes systémiques ou de grande portée et les options possibles pour les régler. Si des changements sont apportés à cette convention collective parvenue à maturité sans qu'une diligence raisonnable soit exercée ou sans justification convaincante, cela risque d'avoir des répercussions sur les opérations ou le service aux Canadiens et d'entraîner des coûts importants pour les contribuables.

Ronde de négociations collectives de 2018

Il est important de souligner que dans la ronde de négociations précédente (la ronde de 2018), le gouvernement est parvenu à 53 ententes de principe ou dûment signés avec des groupes couvrant près de 270 000 employés ou plus de 98 % des fonctionnaires dans les groupes représentés dans l'APC et les organismes distincts. La plupart des ententes négociés lors de la dernière ronde avaient une durée de quatre ans et ont été négociés sans l'assistance d'un tiers. Or, toutes les ententes avec l'AFPC avaient une durée de trois ans et ont été négociés avec l'intervention d'un tiers. Il convient de noter que les ententes de trois ans avaient la même valeur que les ententes de quatre ans pour les trois premières années (c.-à-d. 2018, 2019 et 2020).

L'employeur est d'avis qu'en ce qui concerne les ententes de quatre ans, une tendance a été établie à 1,5 % pour l'augmentation économique pour 2021. L'offre globale initiale déposée à la table de négociation sur les questions communes le 29 mars 2022, reprenait cette tendance.

De plus, les règlements de 2018 comprenaient un nombre considérable d'améliorations pangouvernementales qui ont fait augmenter la valeur de la rémunération totale reflétée dans les conventions collectives (avantages sociaux, congés, paye, indemnités, etc.). Celles-ci comprenaient l'introduction de nouvelles dispositions liées aux congés pour la violence familiale et pour proches aidants, des améliorations au congé de maternité, au congé parental et aux dispositions liées aux prestations, ainsi qu'une expansion de la définition de famille qui élargit la portée de certaines dispositions liées aux congés.

Peu importe le niveau de maturité des conventions collectives, le moins que l'on puisse dire est que la valeur des améliorations de la ronde de négociations de 2018 est considérable, surtout du point de vue des contribuables et sachant que la convention actuelle a été signée seulement sept (7) mois avant l'échange de propositions pour la ronde actuelle de négociation.

Ronde de négociations collectives de 2021

L'approche de l'employeur pour la ronde de négociations collectives de 2021 avec l'AFPC s'articule autour de trois grands thèmes visant à faciliter le maintien d'un effectif agile et l'amélioration continue du service offert aux Canadiens :

Avenir du travail

L'initiative sur L'avenir du travail et son incidence sur les fonctionnaires fédéraux, y compris la nécessité de continuer à produire des résultats pour les Canadiens, est une considération importante de la présente ronde de négociations. Plus précisément, l'employeur demande des changements aux dispositions relatives aux heures de travail afin d'introduire plus de souplesse dans le cadre actuel, ce qui bénéficierait les employés en leur offrant plus d'occasions d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle, et aux Canadiens en rendant la fonction publique plus souple. Les dispositions actuelles relatives aux heures de travail datent d'avant la pandémie, sont rigides et imposent le paiement de primes (primes d'heures supplémentaires, de poste et de fin de semaine) lorsque les heures de travail d'un employé s'écartent des heures obligatoires actuellement prescrites.

La rigidité des heures de travail et les coûts supplémentaires qu'elles impliquent entravent l'optimisation du programme de L'avenir du travail. De plus, les ministères ont indiqué qu'ils considèrent l'assouplissement des dispositions relative aux heures de travail dans les conventions collectives, comme une priorité clé pour eux et leurs employés dans cette ronde de négociation. L'employeur se concentre sur l'introduction d'horaires plus flexibles, sans compromettre le service aux Canadiens ni augmenter les coûts.

Contexte économique et responsabilité fiscale

L'approche et l'objectif de l'employeur sont de négocier, de bonne foi, des conventions collectives qui sont équitables pour les employés et raisonnables pour les Canadiens.

Les événements des dernières années ont généré une grande pression économique, sociale et politique. Le Canada et le reste du monde se remettent lentement de la pandémie. Toutefois, l'impact économique de la pandémie continue d'évoluer tandis que de nouvelles vagues de COVID-19 mettent à l'épreuve nos systèmes de soins de santé et les chaînes d'approvisionnement partout dans le monde, que les effets des changements climatiques et les désastres naturels (feux de forêt, ouragans, sécheresses, etc.) s'aggravent et sont de plus en plus répandus, et que l'instabilité politique et la guerre en Ukraine ont des répercussions majeures sur l'économie canadienne et mondiale. L'inflation a explosé et les prix montent en flèche partout dans le monde, notamment les prix du carburant, de la nourriture et des biens de consommation.

En ce qui a trait à l'impact de la pandémie de COVID-19 sur l'effectif de l'APC, les fonctionnaires fédéraux ont profité d'une sécurité d'emploi et d'une continuité, car, contrairement aux employés d'autres administrations et employeurs, ils ont évité le réaménagement des effectifs à l'échelle de l'entreprise (p. ex., licenciements). En outre, l'APC a amélioré sa souplesse (p. ex., hausses des indemnités pour voyage d'urgence, acceptation des réclamations d'honoraires de travailleurs sociaux et de psychothérapeutes à titre de professionnels en santé mentale) pour soutenir son effectif de manière pertinente et responsable. Grâce aux mécanismes de soutien en place, par exemple de « congé payé 699 », la souplesse accordée pour le travail à distance et le remboursement des coûts de certains équipements, les fonctionnaires fédéraux sont bien protégés contre les répercussions économiques de la pandémie.

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

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

Afin de favoriser le succès de la solution de RH et de paye de prochaine génération (ProGen), qui doit remplacer les systèmes de RH et de paye actuels, et compte tenu des leçons tirées de la mise en œuvre des conventions collectives au cours des deux dernières rondes de négociation, l'employeur cherche à en arriver à des changements avec un impact limité sur le système de paye actuel et futur (p. ex., la mise en œuvre prospective d'augmentations salariales comme ce fut le cas lors de la dernière ronde de négociation collective).

Dans cette optique, l'employeur et l'AFPC ont mis sur pied un sous-comité conjoint de la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC, composé de représentants de l'AFPC, de SPC et des principaux ministères, afin de déterminer et d'aborder les problèmes et les options possibles relativement à la simplification de la paye, en tenant compte des coûts et des exigences opérationnelles, en vue de simplifier et de normaliser les dispositions des conventions collectives de l'ensemble de l'APC, puis de réduire la complexité de la personnalisation requise pour la future solution de RH et de paye.

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

1.2 État des négociations dans l'administration publique centrale

Depuis juin 2021, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) participe aux négociations au nom du Conseil du Trésor, l'employeur de l'APC, avec l'AFPC pour le renouvellement des conventions collectives des groupes Services des programmes et de l'administration (PA), Services de l'exploitation (SV), Services techniques (TC) et Enseignement et bibliothéconomie (EB), qui représentent plus de 128 000 employés⁴⁵.

Plus récemment, le SCT a amorcé des négociations pour le renouvellement des conventions collectives avec d'autres agents négociateurs qui ont négocié des conventions collectives de quatre ans au cours de la ronde de négociations de 2018. Cela inclut des unités de négociation avec des employés représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) et l'Association canadienne des agents financiers (ACAF). La grande majorité des conventions collectives de quatre ans négociées pendant la ronde de négociations de 2018 sont arrivées à échéance en 2022 et, par conséquent, les négociations avec ces groupes en sont à leurs débuts ou n'ont pas encore commencé.

⁴ Le Conseil du Trésor négocie les conventions collectives pour plus de 80 ministères et organismes désignés aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

⁵ Données démographiques en date de mars 2021.

Le 21 octobre 2022, le gouvernement du Canada a conclu sa première entente de principe pour la ronde de négociations collectives de 2021-2022 avec l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) pour le nouveau groupe des contrôleurs (CT). L'entente de principe a été ratifiée par les membres de l'ACAF le 28 octobre 2022, et a été soumis aux fins d'approbation du Conseil du Trésor.

La nouvelle convention collective du groupe CT regroupe la gestion financière, l'audit externe et l'audit interne dans un seul groupe. Plus précisément, elle couvre ce qui suit :

- les postes qui étaient auparavant inclus dans le groupe Gestion financière (FI) (déjà représentés par l'ACAF);
- les postes classés auparavant dans le groupe Vérification (AU) et couverts par la convention collective du groupe Vérification, commerce et achat (AV) (conclue entre l'employeur et l'IPFPC);
- les postes de vérification interne anciennement classés en tant que Services administratifs (AS) et couverts par la convention du groupe PA.

La nouvelle entente de principe du groupe CT :

- couvre plus de 6 500 employés qui travaillent au sein de l'APC;
- s'étend sur une période de quatre (4) ans (2022 à 2026); et
- prévoit des augmentations économiques générales de 3,5 %, de 3,0 %, de 2,0 % et de 2,0 %;
- inclut des dispositions additionnelles concernant la fusion.

Pour les employés qui étaient représentés auparavant par l'AFPC et, par conséquent, n'ont pas bénéficié d'une augmentation économique négociée au cours de la dernière ronde de négociations en 2021, l'entente de principe comprend une augmentation économique générale de 1,5 %, à compter de juin 2021, ce qui est équivalent à la nette tendance établie lors de la ronde de 2018.

La moyenne globale de l'augmentation économique annuelle est de 2,63 % par année sur une période de quatre ans, et n'inclut pas l'indemnité de fusion propre au groupe de 0,5 % pour 2023 ni l'indemnité unique de 2 % à la signature. L'employeur est d'avis que cette entente est raisonnable et juste dans le contexte économique actuel.

D'autres modifications négociées incluent :

- des flexibilités accrues des dispositions relatives aux heures de travail;
- des mises à jour des dispositions sur les heures supplémentaires pour travail supplémentaires lorsque le travail est effectué à distance;

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

L'employeur et l'ACAF ont aussi convenu de travailler ensemble sur le travail hybride, mais cela ne fait pas partie de l'entente de principe. Plus précisément, l'employeur échangera des renseignements avec l'ACAF et consultera cette dernière à l'égard de la mise en œuvre continue de ce changement transformateur.

Le tableau 1 ci-dessous énumère les unités de négociation dans l'APC, leur affiliation syndicale et leur population en date de mars 2021.

Tableau 1 : unités de négociation – APC

AGENT NÉGOCIATEUR	UNITÉ DE NÉGOCIATION	POPULATION REPRÉSENTÉE ET EXCLUE EN DATE DE MARS 2021
AFPC Alliance de la Fonction publique du Canada	PA – Services des programmes et de l'administration	96 698
	TC – Services techniques	10 892
	SV – Services de l'exploitation	10 464
	EB – Enseignement et bibliothéconomie	1 128
	FB – Services frontaliers	9 805
		TOTAL PARTIEL : 128 987
IPFPC Institut professionnel de la fonction publique du Canada	RE – Recherche	2 711
	AV – Vérification, commerce et achat	6 754
	NR – Architecture, génie et arpentage	4 193
	SP – Sciences appliquées et examen des brevets	9 226
	IT – Technologie de l'information	17 242
	SH – Services de santé	3 781
	TOTAL PARTIEL : 43 907	
ACEP Association canadienne des employés professionnels	EC – Économique et services de sciences sociales	20 048
	TR – Traduction	860
		TOTAL PARTIEL : 20 908
UNIFOR	RO – Radiotélégraphie	281
	AI – Contrôle de la circulation aérienne	10
		TOTAL PARTIEL : 291

SCFP Syndicat canadien de la fonction publique	PO – Groupe Soutien aux opérations policières Application de la loi (membres civils)	425
AJJ Association des juristes de justice	LP – Praticien du droit	3 190
APASE Association professionnelle des agents du service extérieur	FS – Service extérieur	1 890
ACAF Association canadienne des agents financiers	FI – Agents financiers	5 675
GMMC Gilde de la marine marchande du Canada	SO – Officiers de navire	1 281
CMTCM-E Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	SR(E) – Réparation des navires (Est)	587
CMTCM-O Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Ouest)	SR(O) – Réparation des navires (Ouest)	660
ACECMGF Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	SR(C) – Réparation des navires – Chefs d'équipe	58
APCMC Association des professeurs(es) des collèges militaires du Canada	UT – Enseignement universitaire	202
FIOE Fraternité internationale des ouvriers en électricité	EL – Électronique	1 096
APFC Association des pilotes fédéraux du Canada	AO – Navigation aérienne	399
UCCO-SACC-CSN Syndicat des agents correctionnels du Canada - Union of Canadian Correctional Officers / Confédération des syndicats nationaux	CX – Services correctionnels	6 325
FPN Fédération de la police nationale	Membres réguliers et réservistes de la Gendarmerie royale du Canada	18 832
POPULATION TOTALE :		234 713

1.3 État des négociations dans les organismes distincts

L'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* énumère 27 organismes distincts. Quinze (15) de ces organismes sont représentés par au moins un agent négociateur et mènent leurs propres négociations pour les employés syndiqués. Ils sont distincts de l'APC; ils ont des fonctions d'emploi différentes et des niveaux de salaire spécifiques en fonction de leur but opérationnel. Les organismes distincts les plus importants comprennent l'Agence du revenu du Canada, Parcs Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments. L'APC et les organismes distincts ont en commun un grand nombre d'agents négociateurs, y compris l'AFPC et l'IPFPC.

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

Vingt-quatre (24) des trente (30) unités de négociation des organismes distincts financés par des fonds publics ont reçu un avis de négociation pour la ronde de négociations collectives de 2021-2022. Onze (11) organismes distincts ont entamé ou sont sur le point d'entamer des négociations avec leurs groupes respectifs. Le tableau 2 ci-dessous énumère les organismes distincts et les unités de négociation, ainsi que leur affiliation syndicale et leur population.

Tableau 2 : unités de négociation – Organismes distincts

Organismes distincts	Agents négociateurs	Unités de négociation	Population
Régie de l'énergie du Canada (REC)	IPFPC	Tous les employés syndiqués (REC)	422
Agence du revenu du Canada	IPFPC	Vérification, finances et sciences (VFS)	12 597
	AFPC	Exécution des programmes et des services administratifs	32 533
Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)	AFPC	AFPC	4 038
	IPFPC	Informatique (IN)	264
		Science et analyse (S&A)	1 193
		Médecine vétérinaire (VM)	584
Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN)	IPFPC	Réglementation nucléaire (NUREG)	702
Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)	AFPC	Soutien aux renseignements*	89
Centre de la sécurité des télécommunications Canada (CSTC)	AFPC	Tous les employés syndiqués (CST)	2 822
Commission de la capitale	AFPC	Tous les employés syndiqués (CCN)	444

nationale (CCN)			
Office national du film (ONF)	IPFPC	Administration et service extérieur (AFS) Scientifique et professionnelle	175
	SGCT	Soutien administratif (AS), Exploitation (OP) et Services techniques (TC)*	184
Conseil national de recherches Canada (CNRC)	AECR	Services administratifs (AS)	309
		Soutien administratif (AD)	500
		Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS)*	238
		Exploitation (OP)	62
		Achat et approvisionnement (PG)	31
		Technique (AT)	995
	IPFPC	Services d'information (IS)	64
		Services de bibliothèque (LS)	43
		Agent de recherche / agent du Conseil de recherches (AR/ACR)	1 792
		Traduction (TR)	7
Bureau du vérificateur général du Canada (BVG)	AFPC	Groupe Services de vérification (ASG)*	174
Bureau du surintendant des institutions financières Canada (BSIF)	AFPC	Soutien administratif (AS) *	17
	IPFPC	Employés professionnels (PEG)	689
Agence Parcs Canada (APC)	AFPC	Tous les employés syndiqués (Parcs)	4 327
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH)	AFPC	Administration et service extérieur (AFS)	241
		Soutien administratif (AS)	40
Opérations des enquêtes statistiques (OES)	AFPC	Tous les employés syndiqués (OES) *	2 208
Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP-FC)	<i>Remarque : Le PFNP-FC n'est pas un organisme distinct financé par des fonds publics. Les données démographiques pour cet employeur ne sont pas disponibles.</i>		
*Unités de négociation qui n'ont pas fourni d'avis de négociation pour la ronde de négociations collectives de 2021.			67 784

1.4 Négociations avec le groupe Services techniques (TC)

Dans le cadre de cette ronde de négociations, des représentants de l'AFPC (groupe TC) et du SCT ont participé à six (6) séances de négociation entre juin 2021 et mai 2022. Les parties ont également participé à cinq (5) séances de négociation à une table de négociation distincte chargée de négocier des propositions communes aux quatre unités de négociation représentées par l'AFPC (Services des programmes et de l'administration [PA], Services de l'exploitation [SV], Services techniques [TC] et Enseignement et bibliothéconomie [EB]) entre juin 2021 et mars 2022.

Comme on peut le voir dans le tableau 3 ci-dessous, les parties ont accepté et approuvé les vingt-cinq (25) points suivants pendant les négociations et la médiation. Toutefois, l'employeur est d'avis que ces éléments devraient faire partie d'un règlement négocié et définitif.

Tableau 3 : propositions acceptées par les parties

Article	Détails	Proposition de l'employeur	Proposition de l'agent négociateur
Divers articles partout dans l'entente	Suppression de la mention de « congé d'ancienneté »	X	
Divers articles partout dans l'entente	Mise à jour des mentions à « Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) » et à « Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF) », qui n'avaient pas été incluses lors de la dernière ronde de négociations.	X	
Divers articles partout dans l'entente	Modification des renvois aux titres des ministères pour utiliser l'« appellation légale ».	X	
Modification d'ordre administratif	Suppression de la dernière phrase du paragraphe 30.02 de la version anglaise de l'accord. Cette phrase a été biffée lors d'une ronde de négociations antérieure. Elle ne figure plus dans la version française.		X
Article 2 – Interprétation et définitions	Retrait de la proposition de modifier la définition d'« emploi continu » en supprimant la mention de la date de signature.	X	
Article 8 – Procédure de grief	Retrait des propositions de prolonger les délais pour présenter un grief au premier niveau.		X
	Retrait de la proposition d'offrir au plaignant le choix de faire entendre son grief de dernier palier par un représentant des employés d'un ministère autre que son ministère d'emploi.		X
Article 22 – Santé et sécurité	Retrait de la proposition d'ajouter une nouvelle disposition qui engage l'employeur à former les membres des comités de santé et de sécurité (SST), conformément à la Directive sur la SST du CNM et au Code canadien du travail.		X
Article 25 – Durée du travail	Retrait de la proposition d'une semaine de travail de 35 heures.		X
	Retrait de la proposition de réduire la période de préavis pour les changements de quart de travail.	X	
Article 28 – Heures supplémentaires	Retrait de la proposition pour clarifier que des heures supplémentaires ne seront pas payées aux employés pendant les cours, les séances de formation, les conférences ou les séminaires à moins que la présence des employés soit exigée par l'employeur.	X	
Article 32 – Jours fériés désignés payés	Ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la liste des jours fériés désignés.	X	
	Retrait de la proposition d'ajouter trois (3) jours additionnels à la liste des jours fériés désignés.		X

Article 34 – Temps de déplacement	Retrait de la proposition de supprimer l'exception au paragraphe 34.06 visant la rémunération pour le temps de déplacement à des cours, etc.		X
	Retrait d'une partie de la proposition à l'alinéa 34.09a) visant à modifier le congé pour employés en déplacement (auparavant 7,5 heures de congé pour chaque tranche de 15 jours d'absence pour perfectionnement professionnel).		X
	Retrait de la proposition au paragraphe 34.09 visant à supprimer l'exception visant les déplacements pour des cours, etc.		X
Article 38 – Congé annuel	Retrait de la proposition liée à l'établissement des congés annuels payés	X	
Article 40 – Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	Retrait de la proposition d'accorder du temps libre payé pour se présenter à des rendez-vous médicaux préventifs.		X
Article 41 – Congé pour accident du travail	Retrait de la proposition de retirer le pouvoir discrétionnaire de l'employeur dans la détermination du moment et de la durée d'un congé pour accident du travail.		X
	Retrait de la proposition d'élargir les critères d'admissibilité aux avantages prévus par la <i>Loi sur l'indemnisation des employés de l'État (LIEE)</i> .		X
Article 60 – Indemnité de responsabilité correctionnelle	Mêmes modifications que celles apportées pour le groupe PA		X
Article 63 – Employés à temps partiel	Augmentation à 4,6 % du pourcentage payé aux employés à temps partiel à titre de jour férié payé.	X	
Appendice N – Congé sessionnel de certains employés du Bureau de la traduction	Retrait de la proposition de discuter de cet appendice.	X	
Appendice U – Protocole d'entente Protection salariale – Blocage des postes	Modification des mentions de la Directive sur les conditions d'emploi.	X	
Appendice CC – Protocole d'entente concernant les employés qui travaillent à un centre interarmées de coordination des opérations de sauvetage (JRCC), à un centre secondaire de sauvetage maritime (MRSC) ou sur un aéroglisseur.	Retrait de la proposition de modifier l'admissibilité pour les employés qui travaillent sur un aéroglisseur.		X

Le 18 mai 2022, l'AFPC a déclaré une impasse et a rempli une demande d'établissement d'une CIP. La présidente de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) a informé les parties en juin 2022 qu'elle recommandait l'établissement de la CIP, et elle a aussi

déterminé qu'une médiation devrait avoir lieu avant les audiences de la CIP afin de tenter d'en arriver à un règlement ou à tout le moins de permettre aux parties de se rapprocher d'un règlement.

1.5 Propositions de l'agent négociateur

L'agent négociateur a soumis une longue liste de propositions, y compris de nouvelles indemnités et mesures qui n'existent pas actuellement dans la convention collective du groupe TC. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les propositions monétaires de l'agent négociateur, qui comprennent des augmentations économiques annuelles de 4,5 % sur trois ans, équivalent à une augmentation globale de 28,33 %, comparativement à la base salariale du groupe TC de 2021.

Tableau 4 : Propositions monétaires de l'agent négociateur

AGENT NÉGOCIATEUR PROPOSITIONS MONÉTAIRES	COÛT (permanent)	% DE LA BASE SALARIALE
Propositions communes		
Congé pour les pratiques traditionnelles autochtones (jusqu'à cinq jours par année civile pour les pratiques traditionnelles)	1 010 500 \$	0,10 %
Augmentation de la prime au bilinguisme du CNM, de 800 \$ à 1 500 \$	1 660 394 \$	0,16 %
Programme d'apprentissage mixte – 210 000 \$ par mois pour le projet pilote	Coûts présentés dans les propositions de l'agent négociateur pour le groupe PA	0,00 %
Augmentation du financement de base pour le programme d'apprentissage mixte	Coûts présentés dans les propositions de l'agent négociateur pour le groupe PA	0,00 %
Augmentation de l'accumulation des droits aux congés annuels : <ul style="list-style-type: none"> • 3 semaines jusqu'à ce que l'employé atteigne la 5^e année de service; • 4 semaines à partir du mois où l'employé a atteint 5 années de service; • 5 semaines à partir du mois où l'employé a atteint 10 années de service; • 6 semaines à partir du mois où l'employé a atteint 23 années de service; • 6 semaines et 2 jours à partir du mois où l'employé a atteint 30 années de service; • 7 semaines à partir du mois où l'employé a atteint 35 années de service. 	8 334 257 \$	0,79 %
Divers changements apportés aux dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental	2 963 608 \$	0,28 %
Nouvel article – Fonds de justice sociale (1 pour cent par heure travaillée pour chaque employé de l'unité de négociation)	218 442 \$	0,02 %
Divers changements apportés au congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance (article 14)	Coût impossible à déterminer	À déterminer

Mise en œuvre de la convention collective	Coût impossible à déterminer	À déterminer
Protocole d'entente concernant les services de garde d'enfants (Appendice N) (modèle de financement pour les services de garde d'enfants sur le lieu de travail)	Coût impossible à déterminer	À déterminer
Total (propositions communes) :	14 187 202 \$	1,34 %
Propositions propres au groupe TC		
Augmentations économiques générales de 4,5 % par année pour une période de trois (3) ans	149 625 098 \$	14,1 %
Ajouter un échelon supérieur à toutes les échelles de salaires et supprimer l'échelon inférieur de toutes les échelles de salaires. Le taux de rémunération de tous les membres augmente immédiatement d'un échelon, et les échelons 1 et 2 de l'échelle salariale PI-CGC-01 sont supprimés.	45 737 915 \$	4,32 %
Intégrer la note de rémunération n° 4 (indemnité annuelle de 2 000 \$) à tous les échelons du groupe PI.	206 000 \$	0,02 %
TI - Aviation : augmentation de 20,24 % des taux A-1 pour les TI-05 à TI-08	7 890 710 \$	0,74 %
TI - Marine : augmentation de 20,24 % des taux A-1 pour les TI-05 à TI-08	9 914 975 \$	0,94 %
TI - Rail : augmentation de 20,24 % des taux A-1 pour les TI-06 à TI-08	2 981 071 \$	0,28 %
Pour TI - TMD et toute autre spécialité à Transports Canada ou au Bureau de la sécurité des transports qui n'est pas susmentionnée, intégrer à la partie Rail de l'appendice A-1, inclure le MDN à la liste des ministères admissibles, et modifier les notes sur la rémunération pour le groupe Sécurité ferroviaire (admissibilité élargie).	2 289 049 \$	0,22 %
Décision arbitrale – Appendice A – Taux de rémunération annuels du groupe Soutien technologique et scientifique – Restructuration	13 502 185 \$	1,27 %
Appendice R : conditions spéciales applicables aux techniciens d'entretien d'aéronef – augmentation et élargissement de l'indemnité pour affectation spéciale	185 394 \$	0,02 %
Appendice W : poste basé à terre au sein de la Garde côtière canadienne – intégration de l'indemnité actuelle et création d'une nouvelle indemnité mensuelle (comprise dans le salaire) d'une valeur de 635 \$ (EG-06), 765 \$ (EG-07), 1 239 \$ (EG-08), 490 \$ (GT-06), 172 \$ (GT-07) et 140 \$ (GT-08)	626 839 \$	0,06 %
Appendice X : hôpitaux Percy Moore et Norway House – intégration de l'indemnité actuelle et création d'une nouvelle indemnité annuelle de 15 000 \$ (comprise dans le salaire)	183 758 \$	0,02 %
Appendice Z : agents des pêches – intégration de l'indemnité actuelle et création d'une nouvelle indemnité annuelle correspondant à 17,7 % du salaire pour les postes GT-02 à GT-04 et à 14,4 % du salaire pour les postes GT-05 à GT-07	6 319 076 \$	0,60 %
Appendice AA : agents d'application de la loi – intégration de l'indemnité actuelle et création d'une nouvelle indemnité annuelle correspondant à 17,7 % du salaire pour les postes GT-02 à GT-04 et à 14,4 % du salaire pour les postes GT-05 à GT-07	2 615 443 \$	0,25 %
Appendice BB : installations de maintenance des flottes (IMF) du MDN – intégration de l'indemnité actuelle, création	1 141 410 \$	0,11 %

d'une nouvelle indemnité annuelle correspondant au montant de l'indemnité actuelle (2 500 \$) et élargissement de l'admissibilité à d'autres employés du MDN – ajout d'une nouvelle indemnité correspondant à 7,2 % du salaire pour certains employés de niveau GT-07 et à 10,4 % du salaire pour certains employés de niveau GT-08 aux IMF		
Appendice CC : recherche et sauvetage – intégration de l'indemnité actuelle et création d'une nouvelle indemnité correspondant à 10 % du salaire pour les postes GT-05, et élargissement de l'admissibilité à d'autres employés de la Garde côtière canadienne occupant certains postes GT-05 et GT-06 (10 % du salaire également)	885 898 \$	0,08 %
Appendice DD : agents des affaires du travail – intégration de l'indemnité actuelle et création d'une nouvelle indemnité correspondant à 6,3 % du salaire pour les employés des niveaux TI-05 et TI-06	960 349 \$	0,09 %
Appendice EE : Mesures Canada et Commission canadienne des grains – intégration de l'indemnité actuelle et création d'une nouvelle indemnité correspondant à 15,44 % du salaire pour les employés des niveaux TI-03 à TI-07	2 953 569 \$	0,28 %
Nouvelle indemnité pour les techniciens de munitions – 3 000 \$ pour les employés admissibles	575 640 \$	0,05 %
Nouvelle indemnité pour les postes EG de la Direction de navigabilité aérienne et soutien technique (DNAST) du MDN correspondant à 12,2 % du salaire pour les postes EG-06 et à 15,3 % du salaire pour les postes EG-07	51 635 \$	0,00 %
Nouvelle indemnité pour les techniciens d'entretien d'aéronef travaillant seuls – 6 000 \$ pour les employés admissibles	84 240 \$	0,01 %
Nouvelle prime de vol pour tous les employés du groupe TC	184 714 \$	0,02 %
Heures supplémentaires rémunérées au tarif double (toutes les heures supplémentaires travaillées)	9 878 266 \$	0,93 %
Article 27 : augmentation des primes de poste et de fin de semaine (<i>pour faire passer la prime à 5,00 \$, ou à 8,00 \$ si le quart de travail commence à minuit</i>)	2 566 646 \$	0,24 %
Article 21 : jours fériés désignés payés – ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation ¹	Voir la remarque 3	-
Article 29 : augmentation de l'indemnité de rappel au travail, passant de une (1) heure à deux (2) heures au tarif normal dans le cadre du travail à domicile	442 145 \$	0,04 %
Article 29 : augmentation de l'indemnité de rappel au travail, passant de trois (3) heures à quatre (4) heures, pour chaque rappel	711 550 \$	0,07 %
Article 30 : augmentation de l'indemnité de disponibilité, passant d'une demi-heure (½) à une (1) heure, pour chaque période de quatre (4) heures	8 369 840 \$	0,79 %
Article 39 : congé de maladie payé (remplacer « may » par « shall » dans la version en anglais et refléter ce changement dans la version en français, puis augmenter l'avance de crédits de congé de 187,5 heures à 202,5 heures; sur demande, des crédits de congé au-delà de 202,5 heures peuvent être accordés; rembourser les coûts associés à l'obtention d'un certificat médical)	1 372 823 \$	0,13 %
Article 47 : congé payé pour obligations familiales (<i>faire passer de 37,5 heures à 75 heures par année; retirer le mot « âgée »; retirer le mot « imprévisible »; ajouter « membre de</i>	12 907 458 \$	1,22 %

<i>la famille en phase terminale »; retirer le maximum de 7,5 heures concernant les heures pouvant être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un professionnel)</i>		
Article 51 : congé de deuil payé (élargissement)	630 619 \$	0,06 %
Augmentation de l'indemnité de repas de sorte qu'elle corresponde au taux de déjeuner précisé à l'appendice C de la directive du CNM (22,15 \$)	156 760 \$	0,01 %
Article 25 : indemnité pour « temps mobilisé »	Coût impossible à déterminer	--
Retrait des maximums pour le temps de déplacement et les arrêts en vertu de l'article 34 (Temps de déplacement)	Coût impossible à déterminer	--
Élargissement de l'admissibilité à l'indemnité pour marchandises dangereuses	Coût impossible à déterminer	--
Augmentation des heures pouvant être travaillées en mode surveillance en vertu de l'appendice C, de 9,5 heures à 11,5 heures	Coût impossible à déterminer	--
Suppression de l'appendice I et conversion de tous les employés visés par cet appendice à des travailleurs de jour	Coût impossible à déterminer	--
Appendice L : modification de la façon dont les employés EG qui effectuent des essais en mer sont rémunérés	Coût impossible à déterminer	--
Amélioration et augmentation de l'indemnité de vol et de la prime de vol prévues à l'appendice R	Coût impossible à déterminer	--
Élargissement de l'admissibilité à l'indemnité prévue à l'appendice W (postes basés à terre au sein de la Garde côtière canadienne)	Coût impossible à déterminer	--
Nouvelle indemnité pour les travailleurs du programme de mise en valeur des salmonidés	Coût impossible à déterminer	--
Nouvelle indemnité pour les spécialistes du recours à la force	Coût impossible à déterminer	--
Nouvelle indemnité pour les employés de la GCC qui mènent des activités d'intervention environnementale et de recherche et sauvetage	Coût impossible à déterminer	--
Nouvelle indemnité pour les agents d'intervention environnementale à Transports Canada	Coût impossible à déterminer	--
Total (propositions propres au groupe TC)	286 140 613 \$	27,00 %
Total partiel (propositions communes)	14 187 202 \$	1,34 %
TOTAL GÉNÉRAL (toutes les propositions qui ont une incidence monétaire)	300 327 815 \$	28,33 %

Remarques :

1. Le gouvernement du Canada a décrété que le 30 septembre sera un nouveau jour férié national, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. L'article 30.02(l) accorde aux membres du groupe de négociation un jour férié désigné pour observer cette journée, à compter de 2021.

L'agent négociateur propose d'ajouter la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à l'article 30.02 tout en conservant le droit à un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national. En général, le coût lié à la productivité de l'introduction d'un nouveau jour férié désigné payé équivaut environ à 0,37 % des salaires, en supposant une proposition d'augmentation économique similaire. Un nouveau jour férié désigné payé proclamé dans les années à venir aurait un coût lié à la productivité très semblable à celui de l'introduction de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation en 2021.

En plus des propositions propres au groupe TC susmentionnées, l'agent négociateur a d'autres propositions dont les coûts n'ont pas pu être déterminés en raison du manque de données exactes ou de détails. Ces propositions

augmenteraient assurément le coût total des propositions de l'agent négociateur, qui est déjà considérablement plus élevé que le coût des propositions de l'employeur et considérablement plus élevé que la capacité financière du gouvernement d'accroître les avantages de la convention collective. Ces propositions sont les suivantes :

- Nouvelle rémunération du « temps mobilisé »
- Retrait des maximums pour le temps de déplacement et les arrêts en vertu de l'article 34 (Temps de déplacement)
- Élargissement de l'admissibilité à l'indemnité pour marchandises dangereuses
- Augmentation des heures pouvant être travaillées en mode surveillance en vertu de l'appendice C, de 9,5 heures à 11,5 heures
- Suppression de l'appendice I et conversion de tous les employés visés par cet appendice à des travailleurs de jour
- Appendice L : modification de la façon dont les employés EG qui effectuent des essais en mer sont rémunérés
- Amélioration et augmentation de l'indemnité de vol et de la prime de vol prévues à l'appendice R
- Élargissement de l'admissibilité à l'indemnité prévue à l'appendice W (postes basés à terre au sein de la Garde côtière canadienne)
- Nouvelle indemnité pour les travailleurs du programme de mise en valeur des salmonidés
- Nouvelle indemnité pour les spécialistes du recours à la force
- Nouvelle indemnité pour les employés de la GCC qui mènent des activités d'intervention environnementale et de recherche et sauvetage
- Nouvelle indemnité pour les agents d'intervention environnementale à Transports Canada

1.6 Propositions de l'employeur

L'employeur propose de négocier des améliorations pour le groupe TC qui incluent des augmentations économiques équitables, un langage modernisé et des améliorations de certaines dispositions relatives aux congés, entre autres choses. La position détaillée de l'employeur concernant chaque point en suspens se trouve aux parties III et IV du mémoire de l'employeur.

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

Tableau 5 : Propositions monétaires de l'employeur

PROPOSITIONS MONÉTAIRES DE L'EMPLOYEUR	COÛT (permanent)	% DE LA BASE SALARIALE
Propositions propres au groupe TC		
Augmentations économiques générales sur quatre ans : 1,5 %, 3 %, 2 % et 1,75 %	90 114 878 \$	8,50 %
Article 51 – Congé de deuil payé – Congé pour accouchement d'un mort-né (congé payé de 3 jours)	Aucun coût supplémentaire	0,00 %
Article 63 – Hausse de l'indemnité pour les jours fériés désignés pour les employés à temps partiel (de 4,25 % à 4,6 %)	51 330 \$	0,00 %
Décision arbitrale – Appendice A – Taux de rémunération annuels du groupe Soutien technologique et scientifique – Restructuration	13 502 185 \$	1,21 %
Appendices W, X, Z, AA, BB, CC, DD et EE : hausse de l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale, selon ce qui a été présenté à la table de négociation sur les questions communes en mars 2022 (6,92 %)	338 359 \$	0,03 %
TOTAL	103 342 439 \$	9,75 %

Les propositions de l'employeur présentées à la table de négociation sur les questions communes incluent aussi le libellé proposé en ce qui a trait à la durée et à la mise en œuvre de la convention collective. Ce libellé fournit des délais de mise en œuvre raisonnables et tient compte de la capacité et de la complexité. Avec la présente proposition, l'employeur cherche à établir une nouvelle norme de mise en œuvre qui reconnaît la complexité de ce qui doit être mis en œuvre et qui continue de faire la distinction entre des transactions manuelles et des transactions automatisées.

1.7 Restructuration des échelles salariales du sous-groupe EG

Dans la convention collective du groupe Services techniques (TC) qui a expiré le 21 juin 2018, l'AFPC et l'employeur avaient convenu de former un comité mixte qui serait chargé d'examiner la valeur du travail et la rémunération des employés du sous-groupe EG de l'APC et de les comparer à celles de leurs homologues à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA).

Le règlement convenu par la suite avec le groupe TC dans le cadre de la ronde de négociations qui a suivi (2018) comprenait un deuxième protocole d'entente qui décrivait un processus de résolution des travaux de ce comité mixte et de résolution de tout différend potentiel concernant le besoin d'un rajustement salarial pour le sous-groupe EG à la suite de l'étude de comparabilité mixte.

Plus précisément, les parties ont convenu de ce qui suit :

« Une fois l'avis de négocier pour la prochaine ronde donnée, les parties examineront une proposition de rajustement salarial spécifique pour le groupe EG. Dans le cas où les parties ne parviennent pas à s'entendre sur un ajustement salarial approprié, après l'expiration de l'entente actuel, l'une

ou l'autre des parties peut renvoyer cette question à une décision exécutoire, comme le permet l'article 182 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, pour une détermination finale et exécutoire. La convention collective sera ajustée en fonction de la décision rendue à l'issue de ce processus. Pour plus de clarté, ce renvoi à une décision exécutoire peut avoir lieu avant que les parties aient conclu un renouvellement négocié de la convention collective.

Si les parties ont recours à une décision exécutoire, elles conviennent d'utiliser Mort Mitchnick comme président du processus ou du conseil si les parties conviennent de former un comité comprenant trois personnes. Si M. Mitchnick n'est pas disponible et qu'une alternative mutuellement acceptable ne peut être identifiée, le président sera nommé par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. »

Conformément aux modalités du protocole d'entente, le syndicat a présenté une demande d'arbitrage le 21 juin 2021, le jour de l'expiration de la convention collective existante. Une audience a eu lieu le 19 octobre 2021, et le 6 janvier 2022, l'arbitre a rendu la décision suivante :

À compter du 22 juin 2022, ajouter un nouvel échelon au sommet de l'échelle salariale des EG, soit 1,5 % de plus que le maximum actuel. Tous les employés ayant atteint leur taux maximal depuis au moins douze mois en date du 22 juin 2022, seront rémunérés à ce nouveau taux à cette date.

À compter du 22 juin 2023, augmenter de 1,8 % le nouvel échelon supérieur de l'échelle.

Ces deux ajustements seront effectués avant l'application de toute augmentation salariale générale pour l'année en cause.

Le 15 septembre 2022, l'arbitre, qui était demeuré saisi de cette affaire (de la façon habituelle jusqu'à ce que les parties conviennent que les ajustements susmentionnés ont été appliqués de façon adéquate) a rendu une décision supplémentaire pour aborder la question de la mise en œuvre :

- 1) La mise en œuvre des deux rajustements au titre de l'« équité salariale » aura lieu seulement lorsque les dispositions de la convention collective, particulièrement celles qui se rapportent à l'augmentation salariale convenue par les parties pour l'année commençant le 22 juin 2021, auront été déterminées de façon définitive.
- 2)
 - a) Cette décision doit être mise en œuvre dans un délai de 180 jours suivant la signature de la nouvelle convention collective.

b) Les employés visés et à l'égard desquels la décision n'est pas mise en œuvre dans un délai de 181 jours après la signature de la convention auront droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de cinquante (50) dollars; ces employés auront droit à un autre montant n'ouvrant pas droit à pension de cinquante (50) dollars pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours pour laquelle la décision n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.

Bien que la décision d'arbitrage soit issue d'un engagement pris par les parties durant la ronde de négociations de 2018 et d'un processus mené parallèlement aux négociations en cours, l'employeur juge tout de même que la mise en œuvre de la décision arbitrale fait partie intégrante de la ronde de négociations actuelle.

1.8 Propositions communes

Tel qu'il a été indiqué précédemment, au début de cette ronde de négociations, l'employeur et l'agent négociateur ont convenu de convoquer une cinquième table de négociation distincte pour négocier les éléments applicables aux quatre tables de négociation (PA, SV, TC et EB), appelée « table de négociation sur les questions communes ». Trente-cinq (35) dispositions, énumérées ci-dessous, ont été déterminées conjointement par les parties aux fins de discussion à la table de négociation sur les questions communes.

L'employeur et l'agent négociateur ont convenu qu'il était approprié de faire des représentations sur ces dispositions une seule fois, et de le faire au cours du processus de la CIP pour le groupe PA. Cela permettra d'éviter les chevauchements inutiles dans les soumissions respectives des quatre groupes et de limiter le risque d'avoir des recommandations différentes sur les mêmes sujets.

1. Article 2 – Interprétation et définitions
2. Article 7 – Ententes du Conseil national mixte
3. Article 10 – Information
4. Article 11 – Précompte des cotisations
5. Article 12 – Utilisation des locaux de l'employeur
6. Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance
7. Article 17 – Mesures disciplinaires
8. Article 19 – Élimination de la discrimination
9. Article 20 – Harcèlement sexuel
10. Article 23 – Sécurité d'emploi
11. Article 24 – Changements technologiques

12. Article 33 – Congés – généralités
13. Article 34 – Congé annuel payé
14. Article 38 – Congé de maternité non payé
15. Article 40 – Congé parental non payé
16. Article 41 – Congé non payé pour s'occuper de la famille
17. Article 56 – Exposé des fonctions
18. Article 68 – Durée de la convention
19. **Nouveau paragraphe** – Article 25, Durée du travail (droit à la déconnexion)
20. **Nouvel article** – Protection contre la sous-traitance
21. **Nouvel article** – Travail à distance
22. **Nouvel article** – Équité dans le milieu de travail
23. **Nouvel article** – Congé pour pratiques traditionnelles autochtones
24. **Nouvel article** – Fonds de justice sociale
25. Appendice A-1 – Taux de rémunération
26. Appendice C – Protocole d'entente concernant un programme d'apprentissage mixte
27. Appendice D – Réaménagement des effectifs
28. Appendice F – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective
29. Appendice K – Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales
30. Appendice M – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail
31. Appendice N – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde
32. **Nouvel appendice** – Prime au bilinguisme et formation linguistique
33. **Nouvel appendice** – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail
34. **Nouvel appendice** – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le langage exempt de stéréotypes basés sur le genre
35. Simplification de la rémunération

Partie II – Considérations

La proposition monétaire de l'employeur pour le groupe TC décrite dans la **partie III** du présent mémoire est conforme à l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF). La présente partie décrit les principales tendances et les données à l'appui de la position de l'employeur.

L'article 175 de la LRTSPF énonce quatre principes devant être examinés par la Commission d'intérêt public :

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

2.1 Recrutement et maintien en poste

Le Conseil du Trésor négocie des taux de rémunération qui permettent à l'employeur de recruter et de maintenir en poste des employés qualifiés au sein de la fonction publique. Le SCT examine les niveaux de rémunération et surveille les données sur la rémunération régulièrement pour cerner les signes de défis liés au

recrutement et au maintien en poste. Ces signes incluent des baisses constantes dans la population totale, un nombre croissant d'employés qui quittent leur poste pour d'autres occasions d'emploi, et la récurrence d'un faible taux de réponses ou de candidatures aux offres d'emploi.

De plus, le SCT interroge les ministères séparément afin de déterminer les problèmes de recrutement et de maintien en poste des employés et les répercussions de telles difficultés; aucun des principaux ministères employeurs n'a signalé de tels problèmes.

La partie suivante vise à examiner si certaines des préoccupations susmentionnées touchent l'unité de négociation du groupe TC. La partie compte quatre indicateurs : 1) la croissance de population totale; 2) le nombre total d'embauches au fil du temps; 3) le nombre total de départs, ventilé par raison; 4) le nombre total de candidatures présentées par offre d'emploi. Les six sous-groupes professionnels TC sont inclus dans la période de référence entre 2016-2017 et 2020-2021.

Population totale

Le tableau 6 présente la population des sous-groupes du groupe TC au cours des cinq derniers exercices. Au cours de la période de référence, la population des sous-groupes EG, GT et TI (qui représentent ensemble 98 % de l'unité de négociation) s'est accrue de façon considérable. Entre 2016-2017 et 2020-2021, la population du sous-groupe EG a augmenté de 9,5 %, et celle du sous-groupe GT de 19,1 %. De plus, après une légère baisse par rapport à la première année, la population du sous-groupe TI a augmenté de 4,6 % depuis 2017-2018, et celle du sous-groupe PI est demeurée stable. Il convient de mentionner que, en raison de la petite taille des classifications PY, tout changement dans ces groupes peut avoir une incidence importante sur les comparaisons d'une année à l'autre. Voilà pourquoi il faut interpréter ces données avec prudence.

La population du sous-groupe DD a connu une diminution constante depuis 2016-2017, en grande partie parce que le poste de bon nombre d'employés a été reclassifié à EG en raison des exigences opérationnelles.

Lors d'une période de problèmes de recrutement et de maintien en poste, on pourrait s'attendre à des baisses de population constantes, ce qui n'est pas le cas pour la plupart de l'unité de négociation TC.

Tableau 6 : Population

Population					
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Sous-groupe DD					
Population moyenne sur 12 mois	73	64	51	47	43
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	-12,3 %	-20,7 %	-7,8 %	-8,5 %
Augmentation d'une année à l'autre de l'administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Sous-groupe EG					
Population moyenne sur 12 mois	5 614	5 709	5 866	6 042	6 145
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	1,7 %	2,8 %	3,0 %	1,7 %
Augmentation d'une année à l'autre de l'administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Sous-groupe GT					
Population moyenne sur 12 mois	2 293	2 335	2 502	2 643	2 731
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	1,8 %	7,2 %	5,6 %	3,3 %
Augmentation d'une année à l'autre de l'administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Sous-groupe PI					
Population moyenne sur 12 mois	155	156	150	156	152
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	0,8 %	-3,7 %	3,8 %	-2,4 %
Augmentation d'une année à l'autre de l'administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Sous-groupe PY					
Population moyenne sur 12 mois	7	6	4	3	2
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	-14,6 %	-36,8 %	-25,0 %	-33,3 %
Augmentation d'une année à l'autre de l'administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %
Sous-groupe TI					
Population moyenne sur 12 mois	1 623	1 612	1 633	1 655	1 686
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	-	-0,7 %	1,3 %	1,3 %	1,9 %
Augmentation d'une année à l'autre de l'administration publique centrale	-	2,1 %	4,4 %	5,2 %	4,2 %

Source : Fichier des titulaires

Remarques :

1. Les chiffres comprennent les employés qui travaillent dans des ministères et des organisations de l'APC (annexes I et IV de la LGFP).
2. Les chiffres comprennent tous les employés actifs et les employés en congé non payé (par classification du poste d'attache) qui étaient des employés nommés pour une période indéterminée à temps plein ou à temps partiel ou des employés saisonniers à temps plein ou à temps partiel.
3. Étant donné que les chiffres relatifs à la population sont des moyennes sur 12 mois, la variation de la population d'un exercice à l'autre ne correspond pas exactement à l'augmentation ou à la diminution obtenue en soustrayant le nombre total de départs du nombre total d'embauches dans les tableaux ci-dessous.

Les tendances de la croissance démographique présentées ci-dessus sont attribuables aux embauches (entrées) et aux départs (sorties). En général, s'il y a

une diminution des départs ou une augmentation des embauches, le groupe ne fait pas face à des défis liés au recrutement et au maintien en poste. Pour mieux comprendre la dynamique entre les deux, l'analyse suivante présente l'évolution des embauches (tableau 7) et des départs (tableau 8) pour les huit sous-groupes professionnels TC.

Embauches

Le tableau 7 illustre l'arrivée d'employés, embauchés de l'extérieur ou à l'interne pour l'unité de négociation du groupe TC.

Le tableau montre que les taux d'embauche (tant à l'externe qu'à l'interne) sont sains. Entre 2016-2017 et 2020-2021, le sous-groupe GT a affiché un taux d'embauche robuste de 13,2 % en moyenne, comparativement à 12,1 % pour l'APC au cours de la même période. Bien que les sous-groupes EG et TI aient affiché des taux d'embauche légèrement inférieurs à la moyenne de l'APC, cela s'explique par le fait que ces deux groupes ont connu un niveau de départ moins élevés que celui des autres groupes de l'APC (voir la section ci-dessous), diminuant ainsi leur besoin d'embaucher de nouvelles personnes.

Tableau 7 : Embauches

Embauches					
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Sous-groupe DD					
Embauches externes	5	3	4	5	2
Embauches internes	1	0	1	1	0
Nombre total d'embauches (externes et internes)	6	3	5	6	2
Taux d'embauche total	8,2 %	4,7 %	9,9 %	12,9 %	4,6 %
Taux d'embauche total au sein de l'APC	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Sous-groupe EG					
Embauches externes	386	482	529	544	361
Embauches internes	103	113	156	125	114
Nombre total d'embauches (externes et internes)	489	595	685	669	475
Taux d'embauche total	8,7 %	10,4 %	11,7 %	11,1 %	7,7 %
Taux d'embauche total au sein de l'APC	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Sous-groupe GT					
Embauches externes	108	183	342	226	202
Embauches internes	106	139	149	96	103
Nombre total d'embauches (externes et internes)	214	322	491	322	305

Taux d'embauche total	9,3 %	13,8 %	19,6 %	12,2 %	11,2 %
Taux d'embauche total au sein de l'APC	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Sous-groupe PI					
Embauches externes	15	12	7	14	4
Embauches internes	1	1	1	1	0
Nombre total d'embauches (externes et internes)	16	13	8	15	4
Taux d'embauche total	10,4 %	8,3 %	5,3 %	9,6 %	2,6 %
Taux d'embauche total au sein de l'APC	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Sous-groupe PY					
Embauches externes	1	0	0	0	0
Embauches internes	0	0	0	0	0
Nombre total d'embauches (externes et internes)	1	0	0	0	0
Taux d'embauche total	13,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Taux d'embauche total au sein de l'APC	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %
Sous-groupe TI					
Embauches externes	44	102	139	91	89
Embauches internes	30	31	36	47	91
Nombre total d'embauches (externes et internes)	74	133	175	138	180
Taux d'embauche total	4,6 %	8,2 %	10,7 %	8,3 %	10,7 %
Taux d'embauche total au sein de l'APC	9,2 %	11,6 %	14,1 %	13,9 %	11,5 %

Source : Dossier des nominations de la Commission de la fonction publique

Remarques :

1. Les chiffres comprennent les employés qui travaillent dans des ministères et des organisations de l'APC (annexes I et IV de la LGFP).
2. Les chiffres comprennent tous les employés actifs et les employés en congé non payé (par classification du poste d'attache) qui étaient des employés nommés pour une période indéterminée à temps plein ou à temps partiel ou des employés saisonniers à temps plein ou à temps partiel.
3. Les embauches externes comprennent les embauches de l'extérieur de l'APC. Elles comprennent aussi les employés dont le statut d'employé a changé et est passé d'employé occasionnel, d'employé nommé pour une période déterminée ou d'étudiant à employé nommé pour une période indéterminée ou à employé saisonnier.
4. Les embauches internes comprennent les embauches dans un groupe à partir d'un autre groupe au sein de l'APC.
5. Le taux d'embauche total est calculé en divisant le nombre d'embauches externes et internes au cours d'un exercice donné par le nombre moyen d'employés.

Départs

La section suivante comprend deux types de départs : premièrement, les départs externes, qui se produisent lorsqu'un employé quitte l'APC, et deuxièmement, les départs internes, qui se produisent lorsqu'un employé quitte un groupe pour un autre au sein de l'APC.

Le tableau 8 présente des taux de départ sains pour l'unité de négociation TC. Les taux de départ des sous-groupes EG et TI (qui représentent environ 73 % de la population de l'unité de négociation) ont toujours été inférieurs à la moyenne de l'APC pendant toute la période de référence. Bien que les taux de départ du sous-groupe GT aient été légèrement supérieurs à la moyenne de l'APC, diminuant de 38 % depuis 2017-2018, la dernière année affiche un taux de départ nettement inférieur à la moyenne de l'APC avec 6,9 %. De plus, les taux d'embauche du sous-groupe GT présentés dans la section précédente sont supérieurs à la moyenne de l'APC pour trois des cinq exercices de référence, ce qui neutralise les effets de l'augmentation des taux de départ. Encore une fois, il convient de mentionner que, en raison de la petite taille des classifications PY, tout changement dans ces groupes a une incidence plus importante sur les résultats et qu'il faut donc interpréter ces données avec prudence.

Les taux de départ relativement faibles pour la plupart des sous-groupes TC tout au long de la période indiquent qu'il n'existe aucun problème de maintien en poste.

Tableau 8 : Départs

Départs					
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Sous-groupe DD					
Départs externes	5	6	3	3	4
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	0	1	0	1	0
<i>Volontaire – Retraite</i>	4	5	3	2	4
<i>Involontaire</i>	1	0	0	0	0
<i>Non précisé</i>	0	0	0	0	0
Départs internes	10	7	12	4	7
Nombre total de départs (internes et externes)	15	13	15	7	11
Taux de départ total	20,5 %	20,2 %	29,6 %	15,1 %	25,4 %
Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Sous-groupe EG					
Départs externes	322	298	302	333	264
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	28	37	45	47	47
<i>Volontaire – Retraite</i>	252	232	234	248	189
<i>Involontaire</i>	40	19	12	18	13
<i>Non précisé</i>	2	10	11	20	15
Départs internes	126	153	162	151	140
Nombre total de départs (internes et externes)	448	451	464	484	404
Taux de départ total	8,0 %	7,9 %	7,9 %	8,0 %	6,6 %

Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Sous-groupe GT					
Départs externes	126	132	108	125	90
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	22	24	22	15	13
<i>Volontaire – Retraite</i>	86	95	84	97	61
<i>Involontaire</i>	15	5	2	5	5
<i>Non précisé</i>	3	8	0	8	11
Départs internes	82	129	139	133	98
Nombre total de départs (internes et externes)	208	261	247	258	188
Taux de départ total	9,1 %	11,2 %	9,9 %	9,8 %	6,9 %
Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Sous-groupe PI					
Départs externes	7	17	10	6	6
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	3	5	1	2	0
<i>Volontaire – Retraite</i>	3	6	7	2	6
<i>Involontaire</i>	1	6	1	2	0
<i>Non précisé</i>	0	0	1	0	0
Départs internes	4	2	3	0	1
Nombre total de départs (internes et externes)	11	19	13	6	7
Taux de départ total	7,1 %	12,2 %	8,7 %	3,9 %	4,6 %
Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Sous-groupe PY					
Départs externes	1	0	0	0	0
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	0	0	0	0	0
<i>Volontaire – Retraite</i>	1	0	0	0	0
<i>Involontaire</i>	0	0	0	0	0
<i>Non précisé</i>	0	0	0	0	0
Départs internes	0	1	3	1	0
Nombre total de départs (internes et externes)	1	1	3	1	0
Taux de départ total	13,5 %	15,8 %	83,6 %	36,4 %	0,0 %
Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %
Sous-groupe TI					
Départs externes	83	95	91	87	69
<i>Volontaire – Raison autre que la retraite</i>	8	17	15	12	14
<i>Volontaire – Retraite</i>	66	73	71	68	49
<i>Involontaire</i>	8	5	3	3	5
<i>Non précisé</i>	1	0	2	4	1
Départs internes	24	27	38	51	47

Nombre total de départs (internes et externes)	107	122	129	138	116
Taux de départ total	6,6 %	7,6 %	7,9 %	8,3 %	6,9 %
Taux de départ total au sein de l'APC	8,2 %	8,3 %	8,8 %	9,0 %	7,7 %

Source : Fichier de données sur la mobilité; fichier de la CFP sur les nominations

Remarques :

1. Les chiffres comprennent les employés qui travaillent dans des ministères et des organisations de l'APC (annexes I et IV de la LGFP).
2. Les chiffres comprennent tous les employés actifs et les employés en congé non payé (par classification du poste d'attache) qui étaient des employés nommés pour une période indéterminée à temps plein ou à temps partiel ou des employés saisonniers à temps plein ou à temps partiel.
3. Les départs externes sont les départs vers l'extérieur de l'APC. Les départs volontaires pour une raison autre que la retraite comprennent la démission de l'APC pour occuper un poste à l'extérieur de celle-ci, pour retourner aux études ou pour des raisons personnelles et l'abandon du poste. Ils comprennent également les départs vers un organisme distinct. Les départs volontaires pour la retraite comprennent tous les départs à la retraite en raison d'une maladie, de l'âge ou d'un choix. Les départs involontaires comprennent la démission dans le cadre d'un réaménagement des effectifs, le renvoi pour inconduite, le renvoi pour cause d'incompétence ou d'incapacité, la cessation d'emploi – faute de nomination, le renvoi par le gouverneur en conseil, la mise à pied, le renvoi pendant la période d'essai et le décès.
4. Les départs internes sont les départs d'un groupe vers un autre groupe au sein de l'APC.
5. Le taux de départ total est calculé en divisant le nombre de départs externes et internes au cours d'un exercice donné par le nombre moyen d'employés.

Offres d'emploi

Le tableau 9 présente les chiffres relatifs aux offres d'emploi pour les six sous-groupes du groupe TC. L'analyse est axée sur le nombre total de candidatures présentées par offre d'emploi et le nombre total de candidatures sélectionnées par offre d'emploi. Ces indicateurs clarifient comment le marché du travail réagit en période d'embauche.

L'analyse indique que le nombre total de candidatures sélectionnées par offre d'emploi a été solide au cours de la période de cinq ans et que les ministères ont accès à un répertoire considérable de candidats qualifiés en période d'embauche. Pour 2020-2021, le nombre total des candidatures sélectionnées par offre d'emploi pour les sous-groupes EG et GT a soit égalé, soit dépassé la médiane de l'APC. En ce qui concerne les autres sous-groupes, il n'est pas surprenant que leurs chiffres soient inférieurs à la médiane de l'APC, car il s'agit de groupes hautement spécialisés ayant des bassins plus petits que ceux des autres groupes aux compétences moins spécialisées qui font croître la moyenne globale.

Tableau 9 : Offres d'emploi

Offres d'emploi					
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Nombre total d'offres d'emploi					
DD	3	3	4	4	1

EG	167	172	206	174	156
GT	66	61	58	82	77
PI	1	4	5	7	4
PY	0	0	0	1	0
TI	30	41	29	41	30
Moyenne de l'APC	7	7	11	12	11
Nombre total de candidatures présentées par offre d'emploi					
DD	57	45	46	36	51
EG	90	90	92	75	125
GT	88	109	113	97	196
PI	40	81	73	58	65
PY	-	-	-	96	-
TI	65	92	128	120	100
Moyenne de l'APC	77	66	106	97	134
Nombre total de candidatures sélectionnées par offre d'emploi					
DD	43	43	36	26	51
EG	62	68	68	52	98
GT	71	80	77	66	144
PI	15	79	73	54	65
PY	-	-	-	79	-
TI	49	72	94	95	73
Moyenne de l'APC	57	55	79	73	99

Source : Extraits du Système de ressourcement de la fonction publique de la Commission de la fonction publique

Conclusion

L'analyse des mesures de recrutement et de maintien en poste indique que les niveaux de rémunération de l'unité de négociation TC sont suffisants pour attirer et maintenir en poste des employés qualifiés au sein du groupe. Dans l'ensemble, les données sur le recrutement et le maintien en poste du groupe TC reflètent une situation saine où les taux de départ sont faibles, les taux d'embauche sont satisfaisants et le bassin de candidats qualifiés est grand en période d'embauche au sein du ministère. Les statistiques sur le recrutement et le maintien en poste révèlent que la situation de groupes de l'unité de négociation TC est saine. Les modalités d'emploi actuelles, notamment les taux de rémunération, ont attiré des candidats qualifiés sur le marché du travail pour pourvoir les postes au fur et à mesure qu'ils s'ouvraient.

Par conséquent, la population a augmenté de façon constante au cours de la période de référence, et rien n'indique que l'unité de négociation du groupe TC fait face à des défis liés au recrutement et au maintien en poste.

2.2 Comparabilité externe

Cette section compare les taux de rémunération du groupe TC et ceux du marché externe. L'objectif énoncé du gouvernement du Canada est d'offrir une rémunération qui est concurrentielle à celle offerte pour des tâches semblables sur les marchés du travail externes pertinents, sans toutefois y être supérieure. Le SCT examine les tendances du marché du travail à l'échelle nationale et il demande à des experts indépendants en ressources humaines de mener des études primaires et secondaires au niveau des groupes professionnels. Les tendances nationales guident les décisions en matière de rémunération.

Cette section démontrera que les salaires des TC sont très concurrentiels par rapport au marché du travail externe.

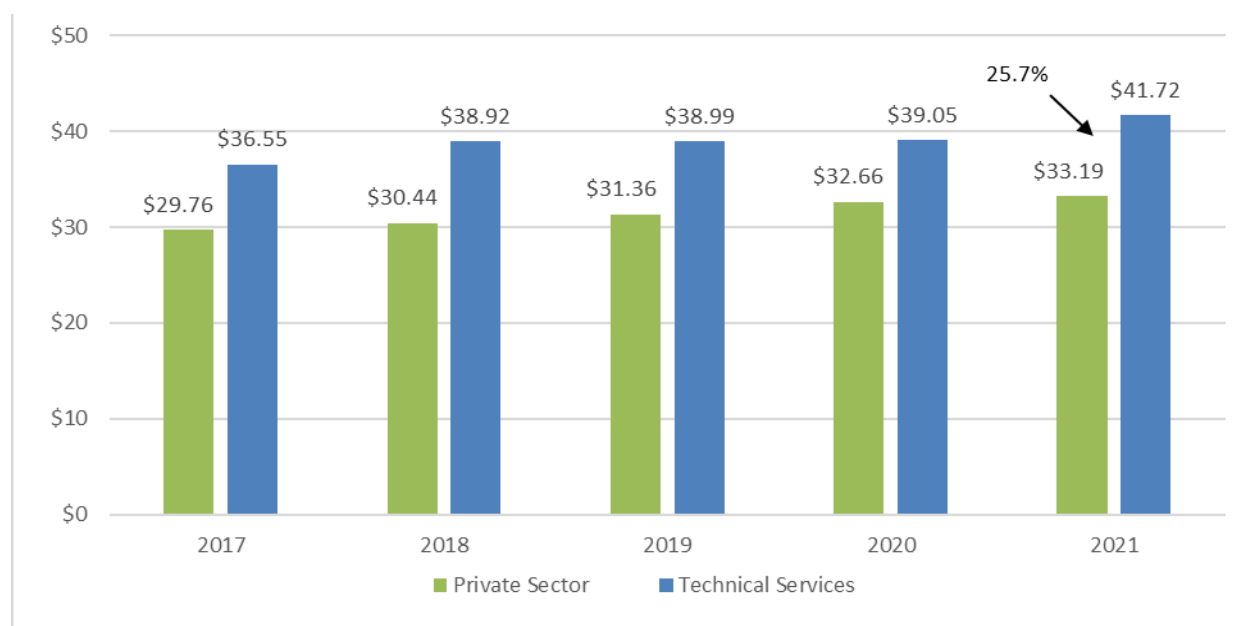
La section 2.2.1 compare les salaires du groupe TC, rajustés en fonction du nombre d'heures travaillées, et la rémunération horaire dans le secteur privé. La section 2.2.2 fournit une analyse des salaires des postes du groupe TC par rapport aux salaires de postes comparables dans le marché externe. Enfin, la section 2.2.3 met en parallèle les augmentations salariales cumulatives dans l'unité de négociation du groupe TC et les règlements salariaux dans les secteurs public et privé.

Rémunération horaire dans le groupe TC par rapport à celle dans le secteur privé

Le tableau qui suit compare les salaires du groupe TC, rajustés en fonction du nombre d'heures travaillées, et la rémunération horaire dans le secteur privé que Statistique Canada publie dans son Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail de la population active. Le secteur privé comprend un large éventail de postes, dont certains sont comparables à ceux occupés par le groupe TC.

Au moment de déterminer les augmentations salariales pour ses employés, le gouvernement doit tenir compte de la rémunération au sein de la fonction publique fédérale en fonction de la rémunération que la plupart des Canadiens gagnent. Comme le montre la figure 1, la rémunération horaire moyenne des employés du groupe TC était supérieure de 25,7 % à celle offerte dans le secteur privé en 2021. De plus, la rémunération horaire moyenne du groupe TC a augmenté de 14,1 % de 2017 à 2021, tandis qu'elle a seulement augmenté de 11,5 % dans le secteur privé au cours de la même période. L'écart entre la rémunération horaire moyenne dans le secteur privé et celle du groupe TC a donc augmenté au fil du temps.

Figure 1 : Distribution des taux horaires – secteur privé par rapport au groupe Services techniques (TC)



Source : Les statistiques tirées de l'Enquête sur la population active (tableau 14-10-0134-0) représentent le revenu imposable brut des employés et comprennent les paiements supplémentaires qui s'ajoutent à la rémunération de base. Le salaire du groupe Services techniques comprend seulement la rémunération de base et ne comprend pas les indemnités, les heures supplémentaires et les autres primes.

2.2.2 Résumé des études précédentes sur les salaires externes

En août 2021, Mercer a mené une étude sur les salaires visant à évaluer la compétitivité des niveaux de rémunération de base des postes du groupe EG par rapport au marché externe. (pièce 1) De plus, en octobre 2022, Mercer a réalisé une étude distincte sur les salaires visant à évaluer la compétitivité des niveaux de rémunération de base des postes du groupe GT et du groupe TI. (pièce 2) Les postes ont été sélectionnés par les ministères qui embauchent des personnes de ces classifications afin d'assurer une représentation adéquate des rôles et responsabilités des employés faisant partie des groupes sélectionnés. Pour les postes sélectionnés, une recherche secondaire a été réalisée à l'aide de sondages externes sur les salaires pour effectuer l'analyse du marché. Mercer a utilisé trois sondages sur les salaires disponibles sur le marché, notamment ceux de Mercer, de Willis Towers Watson et de LifeWorks. Les concordances des postes de référence ont été déterminées en fonction du contenu de l'emploi et du jugement professionnel, car les descriptions des segments des sondages sont généralement brèves par rapport aux descriptions de l'organisation. En règle générale, les postes sont considérés comme une « bonne concordance » si au moins 80 % du rôle est représenté dans la description du segment du sondage portant sur le poste. Pour veiller à ce que les meilleures concordances possibles soient intégrées dans l'étude sur les salaires, Mercer les a validées auprès des ministères employeurs dans l'APC.

Les données sur les titulaires du SCT ont été comparées au 50^e centile du marché en utilisant l'échelle salariale maximale pour son salaire de base sur une base annuelle. Le niveau maximal d'une fourchette salariale est un bon indicateur du salaire prévu des employés du gouvernement fédéral. En général, les pratiques de rémunération de base sont calibrées de façon à ce que les employés atteignent le taux de rémunération de base maximal (taux pour le poste) de leur échelon de rémunération. À l'extérieur du secteur public, pour n'importe quel niveau donné, le 50^e centile d'un marché du travail défini représente généralement le salaire prévu pour un rendement d'emploi à un niveau « pleinement compétent ». La progression au-delà du point médian du 50^e centile est généralement réservée à un rendement relatif élevé et à une croissance élevée des compétences. Le choix du 50^e centile comme point de repère acceptable est conforme au principe directeur clé de rémunération du SCT selon lequel le SCT veut que la rémunération dans la fonction publique soit concurrentielle avec les marchés du travail externes pertinents qui offrent un travail semblable, sans être à la pointe.

Une rémunération à plus ou moins 10 % du positionnement cible du SCT sur le marché est généralement considérée comme conforme aux normes concurrentielles et harmonisée avec le marché. En supposant un taux concurrentiel unique, on imposerait un niveau de précision trop élevé à une analyse qui nécessite des décisions subjectives pour définir et comparer le travail entre les organisations.

Dans l'ensemble, le tableau 10, qui résume les principales constatations des deux études menées par Mercer, indique que les salaires des TC sont comparables à ceux du marché ou supérieurs à ces taux pour chaque poste. Aucun poste n'était à la traîne par rapport au marché.

Tableau 10 : Résultats des études sur les salaires

Emploi	Poste au SCT	Niveau de classification	Salaire maximum du SCT ¹	Salaire de base		Légende
				P50 moyenne du marché (\$)²	Maximum du SCT par rapport à la P50 du marché ³	
1	Ingénieur - entretien des aéronefs - aile fixe / aile rotative	EG-06	\$93,799.0	\$86.5	108338.2%	<p>Supérieur au marché de comparaison (Plus de +10%)</p> <p>Similaire au marché de comparaison (+ ou -10%)</p> <p>Inférieur au marché de comparaison (Moins de -10%)</p>
2	Arpenteur de coque	EG-06	\$93,799.0	\$94.2	99474.3%	
3	Spécialiste principale de la gestion de l'entretien (Type 2)	EG-06	\$93.8	\$98.2	-4.5%	
4	Technologue principale en projet (Mécanique) (non -superviseur)	EG-06	\$93.8	\$91.4	2.6%	
5	Gestionnaire - Système en service ICSS	EG-06	\$93.8	\$89.6	4.7%	
6	Hydrographe multidisciplinaire - niveau de travail	EG-05	\$85.3	\$84.0	1.5%	
7	Technologue en recherche	EG-05	\$85.3	\$85.1	0.2%	
8	Technologue en hydrométrie	EG-05	\$85.3	\$83.2	2.5%	
9	Technologue/conseiller météorologique	EG-05	\$85.3	\$80.0	6.6%	
10	Technicien principale / Support	EG-05	\$85.3	\$74.4	14.6%	
11	Technologue de projet	EG-05	\$85.3	\$80.3	6.2%	
12	Analyst en géomatique	EG-04	\$77.5	\$76.4	1.5%	
13	Axe de travail - Biologie végétale	EG-04	\$77.5	\$75.0	3.4%	
14	Technicien IV - sciences aquatiques	EG-04	\$77.5	\$73.8	5.0%	
15	Axe de travail - microbiologie	EG-04	\$77.5	\$71.8	8.0%	
16	Agent des pêches	GT-04	\$75.7	\$79.2	-4.4%	
17	Inspecteur de la sécurité de l'Aviation civile - navigabilité	TI-06	\$105.2	\$93.5	12.5%	
18	Chef de l'équipe technique - navigabilité	TI-07	\$118.9	\$104.9	13.4%	

- (1) Reflète la fourchette maximale des salaires de base en vigueur du 22 juin 2020 au 21 juin 2021.
- (2) Reflète la moyenne de tous les emplois repères pour le poste. Les données de marché présentées pour toutes les sources d'enquête sont pondérées par l'organisation.
- (3) Représente l'écart de marché entre la fourchette salariale maximale de TBS et la rémunération salariale de base P50 externe calculée à l'aide de la formule suivante : (Salaire max TBS - P50 du marché) / P50 du marché.
- (4) En raison des arrondis, les nombres peuvent ne pas être calculés exactement dans les tableaux de résultats.

Les résultats des études réalisées par Mercer viennent renforcer la position de l'employeur selon laquelle il est injustifié, pour l'instant, d'augmenter davantage la rémunération du groupe TC.

2.2.3 Comparaison de la croissance externe des salaires

Tableau 11 : Croissance des salaires du groupe TC par rapport à d'autres secteurs de 2012 à 2020⁶

Comparaison des augmentations cumulatives externes (2012-2020)									
	EDSC – secteur public	EDSC – secteur privé	IPC	Groupe TC					
				DD	EG	GT	PY	PI	TI
Augmentation cumulative	13,2 %	18,1 %	14,2 %	16,4 %	18,4 %	18,6 %	16,4 %	19,7 %	21,9 %

Notes : Les taux salariaux du groupe TC sont calculés par le SCT à partir des taux de règlement (moyenne pondérée).

Cette section compare la croissance des salaires de 2012 à 2020 des sous-groupes du groupe TC par rapport aux règlements salariaux au cours de la même période dans les secteurs public et privé (selon les mesures d'EDSC⁷). Comme le montre le tableau 11, la totalité des sous-groupes du groupe TC a obtenu des augmentations salariales cumulatives de 2012 à 2020 ayant dépassé à la fois l'inflation (14,2 %) et les règlements dans le secteur public (13,2 %). En outre, quatre des six sous-groupes, ce qui représente 99,6 % de la population TC, ont obtenu des augmentations cumulatives ayant dépassé les règlements dans le secteur privé (18,1 %) au cours de la même période.

À noter que le tableau ci-dessus ne prend pas en compte le nouvel échelon qui sera ajouté au sommet de chaque niveau de rémunération de la grille salariale du groupe EG dans la prochaine convention collective, conformément à la récente décision arbitrale. L'échelon supplémentaire ajouté sera évalué à environ 3,3 % du taux de rémunération maximal pour une proportion de plus ou moins 60 % de la population TC employée dans le sous-groupe EG, améliorant ainsi leur position par rapport au marché externe.

2.3 Relativité interne

La relativité interne est une mesure de la valeur relative de chaque groupe professionnel au sein de l'APC. Le *Cadre des politiques de gestion de la rémunération* indique que la rémunération devrait refléter la valeur relative, pour

⁶ Les taux d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) sont fondés sur les règlements salariaux pour les unités de négociation comptant 500 employés ou plus. Il s'agit de moyennes pondérées des « rajustements » annuels en pourcentage des « taux de base » au cours de la période couverte par les règlements. Le « taux de base » est le taux de rémunération de la classification la moins bien rémunérée comptant un nombre important de travailleurs qualifiés dans l'unité de négociation. Les « rajustements » comprennent des paiements tels que les restructurations et les indemnités de vie chère estimées.

⁷ Règlements salariaux déclarés par EDSC pour les employeurs qui comptent 500 employés syndiqués ou plus. Ces données sont des moyennes pondérées des « rajustements » annuels en pourcentage des « taux de base » au cours de la période couverte par les règlements. Le « taux de base » est le taux de rémunération de la classification la moins bien rémunérée comptant un nombre important de travailleurs qualifiés dans l'unité de négociation. Les « rajustements » comprennent des paiements tels que les restructurations et les indemnités de vie chère estimées.

l'employeur, du travail effectué, de sorte que le classement des groupes professionnels les uns par rapport aux autres constitue un indicateur utile de la question de savoir si leur valeur relative et leur rémunération relative concordent. De plus, la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* précise qu'il est nécessaire de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération, entre les classifications et les niveaux.

Comparaison de la croissance interne des salaires de 2012 à 2020⁸

En l'absence de tout comparateur direct des postes du groupe TC au sein de l'APC, la moyenne pourrait être considérée comme étant un point de repère adéquat aux fins de comparaison interne.

Le tableau 12 compare les augmentations cumulatives pour les sous-groupes du groupe TC et la moyenne de l'APC.

Bien que les augmentations salariales cumulatives pour deux des groupes (DD et PY) aient été légèrement inférieures à la moyenne de l'APC, ils représentent seulement une petite fraction de la population TC. L'augmentation salariale cumulative qui a été indiquée comme étant inférieure pour le sous-groupe EG, quoique légèrement sous de la moyenne de l'APC, ne tient pas compte de l'échelon qui sera ajouté au sommet de chaque niveau de rémunération dès la conclusion d'une convention au cours de cette ronde de négociations. De plus, il est important de noter que la hausse de la moyenne de l'APC est attribuable à quelques groupes qui ont reçu des augmentations au-delà de la tendance pour faire face aux pressions précises liées au recrutement et au maintien en poste et pour régler les problèmes de comparabilité de la rémunération dans des rondes de négociations antérieures.

Par conséquent, dans l'ensemble, il ne semble y avoir aucun problème en ce qui concerne la relativité interne pour le groupe TC.

Tableau 12 : Croissance des salaires du groupe TC par rapport à l'APC

Comparaison des augmentations cumulatives internes (2012-2020)							
	APC	Groupe TC					
		DD	EG	GT	PY	PI	TI
Augmentation cumulative	18,7 %	16,4 %	18,4 %	18,6 %	16,4 %	19,7 %	21,9 %

Notes : Les taux du groupe TC et de l'APC sont calculés par le SCT à partir des taux de règlement (moyenne pondérée).

⁸ La moyenne de l'APC est pondérée selon la population de chaque unité de négociation, et comprend les augmentations économiques, les restructurations et les indemnités provisoires.

2.4 Situations économiques et fiscales

État de l'économie et situation fiscale du gouvernement

Le Canada a réussi une reprise économique rapide, renversant les pertes d'emploi pendant la pandémie malgré plusieurs vagues de COVID-19. Après une période inattendue et intense de perturbation économique, les travailleurs et les entreprises sont réapparus et ont recommencé à participer à une économie modifiée. Cette réouverture économique s'est déroulée dans le contexte d'une demande contenue, attribuable aux économies réalisées pendant la pandémie, ce qui entraine en conflit avec les contraintes d'approvisionnement persistantes, entraînant une augmentation marquée de l'inflation à court terme.

De plus, la guerre en Ukraine et les sanctions subséquentes contre la Russie ont pesé sur les marchés mondiaux ainsi que sur la confiance des consommateurs et des entreprises, tout en entraînant une augmentation supplémentaire des prix des produits de base. L'augmentation des prix des produits de base et la perturbation continue de l'approvisionnement ont exacerbé les pressions inflationnistes à l'échelle mondiale.

Les banques centrales de partout dans le monde ont répondu à une inflation plus élevée en augmentant les taux d'intérêt, qui avaient atteint des niveaux historiquement bas, pour réduire la demande et l'inflation. La Banque du Canada, notamment, a annoncé des augmentations cumulatives des taux d'intérêt de 300 points de base, et les taux d'intérêt sont passés de 0,25 % pendant la pandémie à 3,25 % en septembre 2022.

Cette augmentation des taux d'intérêt a commencé à ralentir l'activité économique, et les perspectives pour la fin 2022 et 2023 se sont assombries rapidement et considérablement.

L'emploi, qui s'est remis rapidement des pertes pendant la pandémie, s'est mis à stagner récemment, et en août 2022, il a diminué pour le troisième mois consécutif⁹. Comparativement à son sommet en mai 2022, l'emploi avait déjà diminué de 113 500 au cours des 3 mois précédant août 2022.

Les Canadiens ont aussi connu un choc de richesse négatif. En effet, la valeur nette des ménages canadiens, c'est-à-dire les actifs moins les passifs, a diminué de près de 1 billion de dollars au cours du deuxième trimestre de 2022, ce qui

⁹ Statistique Canada, Enquête sur la population active, août 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-fra.htm>

représente une diminution de 6,1 %¹⁰ par rapport au premier trimestre et la plus importante diminution jamais enregistrée.

De nombreux Canadiens ont réagi à la détérioration de la conjoncture économique en réduisant leurs dépenses. Selon les derniers chiffres déclarés par Statistique Canada, les dépenses de détail ont diminué de 2,5 % en juillet 2022 par rapport au mois précédent¹¹, ce qui donne à penser que les consommateurs deviennent plus économes en raison de la hausse des prix, de la diminution de la richesse et de l'augmentation rapide des taux d'intérêt. Les dépenses de consommation sont un élément essentiel de la croissance du produit intérieur brut réel, et la diminution de ces dépenses est une autre preuve de la récession qui s'annonce.

Les sections suivantes présentent l'état de l'économie et du marché du travail au Canada, les conditions au sein de la fonction publique par rapport à celles dans d'autres secteurs, et la situation fiscale du gouvernement. Cela comprend un aperçu de la croissance du produit intérieur brut, de l'inflation des prix à la consommation et des résultats de la fonction publique par rapport à ceux des autres travailleurs canadiens, qui sont les ultimes payeurs des services publics.

Croissance du produit intérieur brut réel

La croissance du produit intérieur brut réel, qui est la mesure standard de la croissance économique au Canada, donne une indication globale de la demande de biens, de services et de main-d'œuvre. Une croissance plus faible du produit intérieur brut réel réduit la demande d'emploi, ce qui fait augmenter le chômage et freine les augmentations salariales. Une diminution du produit intérieur brut réel entraîne un rendement économique et des niveaux d'emploi plus faibles, ainsi que peu de pression pour la croissance des salaires, voire aucune.

Avant la forte diminution du produit intérieur brut réel en 2020, la croissance économique s'était modérée à 1,9 % en 2019 (Tableau 13).

En 2020, en raison de la pandémie de COVID-19, le produit intérieur brut réel a diminué de 5,2 % alors que l'activité économique a été restreinte pour protéger les Canadiens et le système de santé fragile.

Tableau 13 : Produit intérieur brut réel, croissance d'une année à l'autre

	2019	2020	2021	2022(P)	2023(P)
Croissance du produit intérieur brut réel	1,9 %	-5,2 %	4,6 %	3,3 %	1,2 %

Source : Statistique Canada, Consensus Forecasts, septembre 2022. Note : un « P » indique une prévision.

¹⁰ Statistique Canada, Comptes du bilan national et des flux financiers, deuxième trimestre de 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220912/dq220912a-fra.htm>

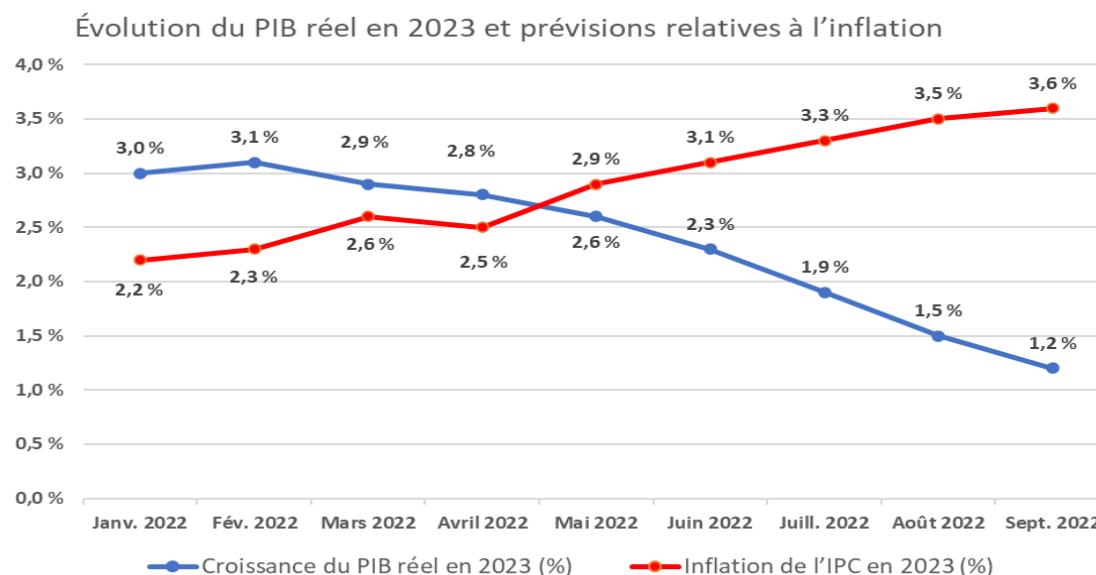
¹¹ Statistique Canada, Commerce de détail, juillet 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220923/dq220923a-fra.htm>

Le produit intérieur brut a recommencé à croître en 2021, soit de 4,6 %. Ce rebond de la croissance a été favorisé par des déficits fiscaux historiquement élevés et une politique monétaire très stimulante.

Le produit intérieur brut réel est revenu à son niveau d'avant la pandémie plus tôt que prévu, au cours du quatrième trimestre de 2021¹², ce qui marque la reprise la plus rapide des trois dernières récessions. Cette reprise économique, combinée avec l'assouplissement des restrictions de santé publique et un marché immobilier fort, a aidé à stimuler l'activité économique. Cependant, la capacité productive de l'économie n'a pas été en mesure de suivre le rythme de la demande des consommateurs dans une économie presque entièrement ouverte.

En septembre 2022, on prévoyait que la croissance du produit intérieur brut réel serait de 3,3 % en 2022 et de 1,2 % en 2023. Toutefois, les perspectives de croissance économique en 2023 ont été revues à la baisse à maintes reprises, comme le montre la figure 2. Initialement, pour 2023, on prévoyait une croissance économique réelle robuste continue d'environ 3 %. En septembre 2022, après des mois de revues à la baisse continues, la prévision a été réduite de 60 % pour s'établir à 1,2 %.

Figure 2 : Évolution des prévisions du produit intérieur brut réel et de l'inflation de l'indice des prix à la consommation pour 2023



Source : Consensus Economics, septembre 2022.

Selon la Banque du Canada, le ralentissement de la croissance économique est principalement attribuable à l'incidence de la forte inflation et à des conditions

¹² Ministère des Finances, Budget de 2022.

financières plus restrictives sur la consommation et l'activité immobilière. Cette faiblesse interne s'est combinée avec la détérioration des perspectives de croissance à l'échelle mondiale, qui a également eu une incidence sur les exportations canadiennes et les investissements commerciaux.

Risques pour les perspectives économiques

Comme il a été mentionné précédemment, les perspectives économiques se sont récemment détériorées. Dans sa note de recherche de septembre 2022, Oxford Economics a indiqué ce qui suit¹³ :

« Les chances d'un ralentissement au Canada viennent d'atteindre un point de basculement, et nous nous attendons maintenant à une récession modérée à compter du quatrième trimestre de 2022. Le marasme est principalement attribuable à l'incidence d'un resserrement des taux plus rigoureux par la Banque du Canada, à une inflation plus élevée pendant une plus longue période et à une demande externe plus faible en raison de la récession qui s'annonce aux États-Unis et dans d'autres économies avancées. » [traduction]

La note de recherche d'Oxford Economics indique que les prix des logements et la dette des ménages historiquement élevée du Canada ont rendu l'économie beaucoup plus sensible aux changements de taux d'intérêt. Les augmentations récentes des taux d'intérêt par la Banque du Canada pour lutter contre l'inflation entraîneront une hausse des coûts des services de dette et l'aggravation de la correction importante du marché immobilier qui est déjà en cours.

BMO Economics prévoit maintenant aussi une récession en 2023, avec une croissance de 0 % au cours du quatrième trimestre de 2022 et deux trimestres de croissance négative dans la première moitié de 2023¹⁴.

Il existe un consensus de plus en plus large parmi les prévisionnistes en économie selon lequel il y aura une récession à court terme, qui devrait mener à une augmentation du chômage et à un ralentissement de la croissance des salaires.

Indice des prix à la consommation

L'indice des prix à la consommation suit le prix d'un panier typique de biens de consommation. La mesure des augmentations de prix par rapport à la croissance des salaires révèle un pouvoir d'achat relatif au fil du temps.

¹³ Oxford Economics, Canadian economy headed for a hard landing, septembre 2022. Source : <https://www.oxfordeconomics.com/resource/canadian-economy-heading-for-hard-landing/>

¹⁴ BMO Economics, Canadian Economic Outlook for Sep. 23, 2022. Source : https://economics.bmo.com/media/filer_public/5d/bb/5dbb825c-8aab-49fe-908b-42f901174aa4/outlookcanada.pdf

L'inflation de l'indice des prix à la consommation annuelle de 2020 a augmenté de 0,7 % par rapport à l'année précédente, diminuant de 1,2 point de pourcentage par rapport à l'inflation annuelle de 2019, qui était de 1,9 %. Selon les données sur l'examen annuel de l'indice des prix à la consommation de 2020 publiées par Statistique Canada :

« Ce faible niveau d'inflation en 2020 était principalement attribuable à une diminution des dépenses de consommation relative aux mesures de protection visant à restreindre les déplacements et à encourager l'éloignement physique pendant la pandémie. » [traduction]

En 2021, l'inflation dans tous les postes a augmenté et est passée à 3,4 %. Cependant, à l'exception de l'énergie, l'indice des prix à la consommation moyen annuel était beaucoup plus faible, à 2,4 %, en 2021. Les prix des produits d'épicerie ont affiché une augmentation encore plus modeste, soit 2,2 %, en 2021, et les prix des légumes frais ont diminué par rapport à 2020.

Tout au long de 2021 et au début de 2022, la pandémie de COVID-19 est demeurée un important facteur qui a influé sur les prix. Les pressions inflationnistes découlaient en grande partie d'une combinaison des contraintes liées à la chaîne d'approvisionnement mondiale et de la demande contenue des consommateurs à la réouverture de l'économie.

Selon un rapport du directeur parlementaire du budget concernant l'inflation, au cours de la période entière de la pandémie, l'inflation était concentrée dans certains postes, et « [c]e résultat est conforme à l'opinion selon laquelle les problèmes d'approvisionnement ou sectoriels sont un facteur clé de la hausse de l'inflation »¹⁵. Ce résultat laissait entendre qu'une fois les problèmes d'approvisionnement attribuables à la pandémie réglés, l'inflation aurait dû revenir à la cible de 2 % de la Banque du Canada.

Malheureusement, les problèmes d'approvisionnement attribuables à la pandémie n'ont pas été réglés; ils ont plutôt été exacerbés par la guerre en Ukraine.

La reprise de la demande des consommateurs, combinée avec les contraintes d'approvisionnement, a donné lieu à une demande excédentaire globale dans l'économie canadienne au début et au milieu de 2022. En raison de cette forte demande des consommateurs, il était plus facile ou probable pour les entreprises de répercuter l'augmentation des coûts sur les consommateurs, ce qui a entraîné une hausse de l'inflation.

¹⁵ Bureau du directeur parlementaire du budget, Surveillance de l'inflation – juin 2022. Source : <https://www.pbo-dpb.ca/fr/publications/RP-2223-006-S--inflation-monitor-june-2022--surveillance-inflation-juin-2022>

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

Cette hausse a pris fin en juin 2022, lorsque l'inflation de l'indice des prix à la consommation a atteint un niveau jamais vu en 40 ans, soit 8,1 %.

Statistique Canada a indiqué ce qui suit :

« Il s'agit de la plus forte progression annuelle observée depuis janvier 1983. L'accélération de la croissance en juin est principalement attribuable à la majoration des prix de l'essence. Cependant, les hausses de prix sont demeurées généralisées, et sept des huit principales composantes ont augmenté de 3 % ou plus¹⁶. »

Après juin 2022, l'inflation a commencé à diminuer rapidement, ralentissant à 7,6 % en juillet et à 7 % en août. Cette tendance devrait se poursuivre, et on s'attend à ce que l'inflation se situe entre 1 % et 3 % en juillet 2023.

Tableau 14 : Indice des prix à la consommation, croissance d'une année à l'autre

Indicateur	2019	2020	2021	2022(prévisions)	2023(prévisions)
IPC (d'une année à l'autre) – Consensus	1,9 %	0,7 %	3,4 %	6,9 %	3,6 %
IPC (d'une année à l'autre) – Banque du Canada	2,0 %	0,7 %	3,4 %	7,2 %	4,6 %

Source : Statistique Canada, Consensus Forecasts (septembre 2021), Rapport sur la politique monétaire de la Banque du Canada (juillet 2022).

La Banque du Canada s'est engagée à rétablir la stabilité des prix, avec une inflation faible, stable et prévisible. L'objectif énoncé de la Banque du Canada est de ramener l'inflation à sa cible de 2 % avec un atterrissage en douceur pour l'économie. Pour ce faire, la Banque du Canada a augmenté à maintes reprises les taux d'intérêt pour un total de 300 points de base, de 0,25 % pendant la pandémie à 3,25 % en septembre 2022, afin d'empêcher que la forte inflation devienne enracinée.

Elle s'inquiète à juste titre que, plus l'inflation demeurera élevée longtemps, plus il sera difficile et douloureux de la faire diminuer.

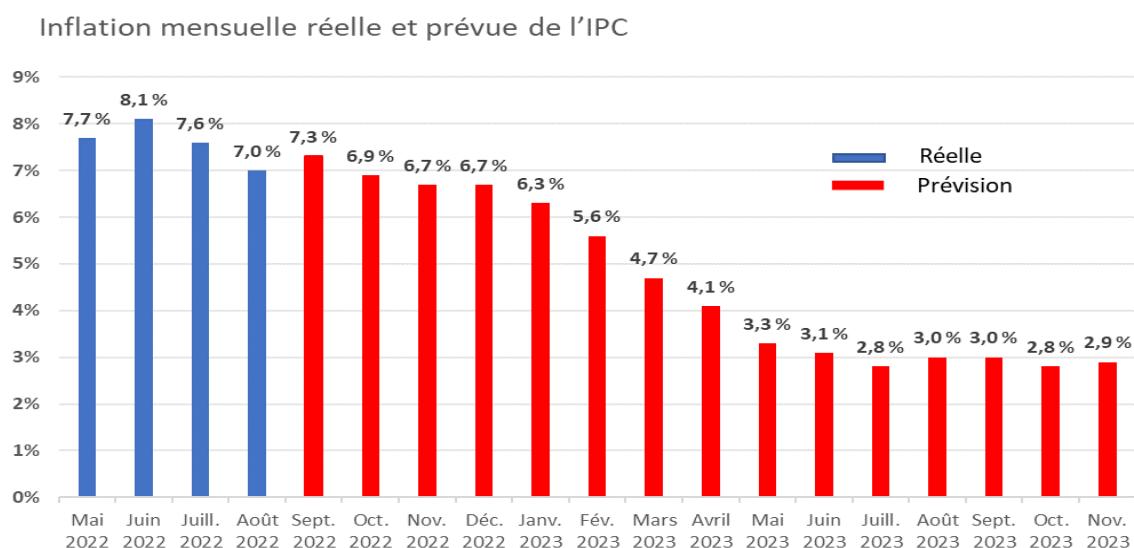
¹⁶ Statistique Canada, Indice des prix à la consommation, juin 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220720/dq220720a-fra.htm>

Dans un discours devant le Conference Board du Canada, le gouverneur de la Banque du Canada a donné le conseil suivant aux entreprises¹⁷ :

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

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

Figure 3 : Ralentissement prévu de l'inflation, croissance d'une année à l'autre



Source : Consensus Economics, Consensus Forecasts, septembre 2022.

Risques pour les perspectives d'inflation

Dans son dernier Rapport sur la politique monétaire publié en juillet 2022, la Banque du Canada a décrit plusieurs risques qui feraient diminuer ses prévisions d'inflation, notamment les suivants¹⁸ :

¹⁷ Transcription d'une discussion entre experts avec Tiff Macklem, gouverneur (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante), jeudi 14 juillet 2022, source : <https://20336445.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/20336445/cfib-webinars/Transcript-20220714-CFIB-Webinar.pdf>

¹⁸ Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2022. Source : <https://www.banqueducanada.ca/2022/07/rpm-2022-07-13/>

Ralentissement plus grave à l'échelle mondiale

La Banque du Canada a indiqué que l'économie mondiale pourrait ralentir plus que prévu. Des perturbations dans l'ensemble de l'économie pourraient survenir si le rationnement est mis en œuvre. En même temps, l'incidence de conditions financières plus strictes sur la confiance et les dépenses des ménages pourrait être plus grande que prévu. Cela pourrait entraîner une croissance plus lente dans de nombreuses régions. Ces chocs seraient transmis à l'économie canadienne par l'intermédiaire d'une demande étrangère plus faible, d'une diminution des prix des produits de base et d'une détérioration des termes de l'échange.

Plus forte diminution de l'activité immobilière et de la consommation au Canada

La Banque du Canada prévoit qu'il y aura une diminution importante de l'activité immobilière. Toutefois, une chute marquée du sentiment des acheteurs pourrait accélérer la diminution des prix des logements. Une diminution importante des prix des logements réduirait l'accès au crédit et la richesse des ménages, en plus de miner la confiance des consommateurs. Cela pèserait sur la demande, surtout en ce qui concerne les ménages lourdement endettés qui ont contracté un prêt hypothécaire assez important pour acheter une maison. Des taux d'emprunt plus élevés et un accès au crédit réduit pourraient également avoir des effets modérateurs plus importants que prévu sur les dépenses des ménages, les investissements commerciaux et l'emploi.

Renversement de l'augmentation du prix des biens

La Banque du Canada s'attend à ce que la flambée du prix des biens découlant de la pandémie se poursuive. Toutefois, ces prix pourraient baisser lorsque les goulots d'étranglement des chaînes d'approvisionnement se dissiperont et que la demande sera plus modérée. Les prix du pétrole et les coûts de transport pourraient baisser plus fortement que prévu ou la hausse de la consommation de biens pourrait ralentir davantage que prévu, particulièrement aux États-Unis. Selon la Banque du Canada, si l'un ou l'autre de ces scénarios se concrétise, l'inflation serait moins élevée que prévu.

Depuis la publication par la Banque du Canada du Rapport sur la politique monétaire de juillet, bon nombre de ces risques se sont concrétisés, la croissance économique mondiale a ralenti et le marché immobilier au Canada a fait l'objet d'une correction à un moment où le prix de référence des maisons avait déjà chuté

de 7,4 % par rapport aux sommets observés au printemps 2022¹⁹.

Marché du travail canadien

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

En mars 2020, une série d'interventions gouvernementales sans précédent liées à la COVID-19 a été mise en place. Ces interventions ont entraîné un déclin important de l'activité économique et a causé un choc inattendu dans le marché du travail canadien, comme l'a démontré l'effondrement historique dans la main-d'œuvre canadienne au cours de ce mois. En effet, l'emploi a diminué de plus d'un million en mars 2020²⁰. Les pertes d'emploi ont totalisé trois millions de février à avril 2020, dont près de deux millions d'emplois à temps plein²¹.

Après ce choc inattendu, le marché du travail canadien a émergé avec force de ces vagues de pandémie successives, et comme il a été indiqué dans le budget de 2022, le Canada a connu la relance de l'emploi la plus rapide du G7²².

Malgré la forte croissance de l'emploi en 2021 et en 2022, la rémunération horaire moyenne à pondération fixe, une mesure de croissance des salaires qui examine les changements liés à l'emploi dans les industries pour mieux répondre aux tendances salariales de Statistique Canada, était constamment en deçà de l'inflation. En 2021, la hausse de la rémunération horaire moyenne à pondération fixe s'élevait à 2,8 %, et la prévision pour 2022 est de 3,9 %. Ce chiffre pour 2023 a récemment été revu à la baisse à partir d'une augmentation attendue de 3,1 % en juin 2022.

Tableau 15 : Indicateurs du marché du travail, croissance d'une année à l'autre

Indicateur	2019	2020	2021	2022(prévisions)	2023(prévisions)
Rémunération horaire moyenne (d'une année à l'autre) [pondération fixe]	2,6 %	3,6 %	2,8 %	3,9 %	2,8 %
Taux de chômage ²³ (%)	5,7 %	9,5 %	7,5 %	5,4 %	5,8 %

¹⁹ Bloomberg News, *Housing Prices Grind Lower in Canada, Aiding Fight Against Inflation*, 15 septembre 2022. Source : <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-09-15/home-prices-in-canada-drop-in-august-extending-market-slide?leadSource=verify%20wall>

²⁰ Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, mars 2020. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200409/dq200409a-fra.htm>

²¹ Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, avril 2020. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200508/dq200508a-fra.htm>

²² Ministère des Finances, *Budget de 2022, Vers une relance vigoureuse, Aperçu : Contexte économique*. Source : <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/overview-aperçu-fr.html#2022-0>

²³ Statistique Canada, *Emploi et taux de chômage, données annuelles*. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410037501>

Source : La rémunération horaire moyenne à pondération fixe est tirée de Consensus Economics, septembre 2022. Le taux de chômage est tiré de Statistique Canada, et la prévision, de Consensus Economics.

Le ralentissement économique a également entraîné une augmentation du taux de chômage prévu, qui, en date de septembre 2022, devrait augmenter pour atteindre 5,8 % en 2023. Cette prévision est 0,4 % plus élevée que ce qui était prévu il y a 3 mois, et elle sera probablement revue à la hausse encore une fois alors que de plus en plus d'économistes mettront à jour leurs prévisions pour tenir compte d'une récession ou d'un ralentissement plus marqué de la croissance économique.

Un récent rapport²⁴ a également indiqué que le secteur public comptait la grande majorité (86,7 %) des nouveaux emplois créés depuis le début de la pandémie et que très peu de nouveaux emplois avaient été créés dans le secteur privé, même en tenant compte du travail indépendant.

Le rapport conclut que le nombre d'emplois a augmenté de seulement 0,4 % dans le secteur privé entre février 2020 et juillet 2022, contre 9,4 % dans le secteur gouvernemental.

Ce rapport laisse entendre que la création d'emplois dans les secteurs de l'économie qui sont les plus exposés aux forces du marché n'a pas été aussi positive que dans le secteur public.

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

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

Avant la pandémie, les fonctionnaires fournissaient de précieux services aux Canadiens, et la fonction publique canadienne se classait au premier rang en ce qui concerne l'indice d'efficacité de la fonction publique selon l'Institute for Government²⁵.

²⁴ Institut Fraser, *Comparing Government and Private Sector Job Growth in COVID-19 Era*, septembre 2022. Source : <https://www.fraserinstitute.org/studies/comparing-government-and-private-sector-job-growth-in-the-covid-19-era>.

²⁵ Institute for Government, 2017. Source : *New index ranks best performing civil services in the world* | Institute for Government.

Durant la pandémie de COVID-19, ils ont redoublé leurs efforts et ces services ont été grandement appréciés.

Conformément au rapport annuel sur la fonction publique :

« Plus que jamais, les Canadiens ont compté sur leur fonction publique fédérale. Dans ce contexte d'incertitude, cette dernière est demeurée une force stable et fiable, tout en faisant preuve de créativité et de souplesse pour répondre aux besoins changeants de la population pendant la pandémie²⁶. »

Cela dit, les fonctionnaires sont bien payés par rapport aux employés occupant un poste comparable dans le secteur privé. À la lumière des données sur les salaires de 2015 tirées du Recensement de 2016, les données les plus complètes disponibles, les salaires et traitements des travailleurs à temps plein et à l'année du gouvernement fédéral étaient de 17 % supérieurs à ceux du secteur privé (77 543 \$ contre 66 065 \$)²⁷.

Une étude plus récente de 2020²⁸ a révélé que les employés du secteur gouvernemental du Canada (des gouvernements provinciaux ou locaux ou du gouvernement fédéral) ont obtenu une majoration de salaire de 9,4 % en 2018, en moyenne, par rapport à leurs vis-à-vis du secteur privé en 2018, après vérification de caractéristiques importantes comme le genre, l'âge, l'état civil, la formation, le mandat, la taille de l'entreprise, la permanence de l'emploi, le statut d'immigrant, l'industrie, la fonction, la province et la ville.

Les travailleurs du secteur public sont près de quatre fois plus susceptibles d'être couverts par un régime de pension agréé que leurs vis-à-vis du secteur privé (90,2 % contre 24,1 %)²⁹. En outre, les régimes de retraite du secteur public sont généralement des régimes à prestations déterminées, où les prestations de retraite sont garanties par l'employeur. En effet, les travailleurs du secteur public sont plus de huit fois plus susceptibles d'être couverts (81,7 % contre 9,6 %) par un régime de retraite à prestations déterminées que leurs vis-à-vis du secteur privé, où de tels régimes disparaissent rapidement³⁰. En fait, un grand nombre de ces régimes de retraite à prestations déterminées survivants du secteur privé sont

²⁶ Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, 29^e rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada. Source : <https://www.canada.ca/content/dam/pco-bcp/documents/clk/29e-fra.pdf>

²⁷ Statistique Canada, Tabulation sur mesure des salaires et traitements de 2015 d'après le Recensement de 2016.

²⁸ *Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2020*, Institut Fraser. Calculs effectués par l'Institut Fraser à partir de données de Statistique Canada provenant de données de tabulation personnalisées de l'Enquête sur la population active sur les pertes d'emploi selon les motifs et la catégorie de travailleurs. <https://www.fraserinstitute.org/studies/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-canada-2020>

²⁹ *Régimes de pension au Canada, au 1^{er} janvier 2021*, Statistique Canada, Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220718/dq220718a-fra.htm>

³⁰ La portée des régimes à prestations déterminées a diminué à raison de 21,3 % en 2000, de 18,3 % en 2005, de 12,7 % en 2010, de 9,9 % en 2015 et de 9,6 % en 2020.

déjà fermés aux nouveaux employés, ce qui indique que la couverture des régimes de retraite à prestations déterminées dans le secteur privé continuera de diminuer dans l'avenir.

De plus, le Régime de pension de retraite de la fonction publique assure une pleine protection contre l'inflation, une garantie qui n'est pas offerte dans tous les régimes de pension, ni d'ailleurs dans tous les régimes de la fonction publique. Par exemple, il a été annoncé que le plus grand fonds de pension pour les employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick ne peut verser à ses employés l'augmentation intégrale du coût de la vie dans ses prestations de retraite de 2023³¹.

L'avantage à une retraite plus sûre s'ajoute à l'âge moyen de départ à la retraite, qui est plus jeune dans le secteur public. L'âge moyen de la retraite des travailleurs du secteur public est de 2,4 ans inférieur à celui des travailleurs du secteur privé³².

Avant le début de la pandémie de COVID-19, les travailleurs du secteur public avaient plus de sécurité d'emploi que leurs vis-à-vis du secteur privé. En examinant les pertes d'emploi exprimées en pourcentage de l'emploi total, un indicateur de la sécurité d'emploi, on remarque que les travailleurs du secteur public étaient cinq fois moins susceptibles de subir des pertes d'emploi que ceux du secteur privé (0,5 % contre 2,3 %)³³. Cette analyse exclut les pertes d'emploi résultant de la fin d'emplois temporaires, occasionnels et saisonniers, qui, si elles étaient incluses, élargiraient davantage le gouffre entre les secteurs.

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

Durant les premières vagues de la pandémie, le gouvernement fédéral a mis en œuvre une série de mesures exhaustives afin d'aider les employés, y compris les travailleurs de première ligne, à gérer les conséquences de la pandémie de COVID-19. Par exemple, les employés pouvaient utiliser le code « Autres congés

³¹ CBC News, *N.B. government employee pensions unable to fund full cost of living amounts in 2023 – Shared-risk plans struggle to keep up with record inflation*. Source : <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/nb-government-employee-pension-cost-living-1.6575404>.

³² *Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2020*, Institut Fraser. Calculs effectués par l'Institut Fraser à partir de données de Statistique Canada provenant de données de tabulation personnalisées de l'Enquête sur la population active sur les pertes d'emploi selon les motifs et la catégorie de travailleurs. <https://www.fraserinstitute.org/studies/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-canada-2020>

³³ *Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2019*, Institut Fraser. Calculs effectués par l'Institut Fraser à partir de données de Statistique Canada provenant de données de tabulation personnalisées de l'Enquête sur la population active sur les pertes d'emploi selon les motifs et la catégorie de travailleurs. <https://www.fraserinstitute.org/studies/comparing-government-and-private-sector-compensation-in-ontario-2019>.

payés » (congé 699) lorsqu'ils ne pouvaient travailler parce qu'ils devaient s'isoler, s'occuper de leurs enfants ou lorsqu'ils présentaient des symptômes de la COVID-19 (cas diagnostiqué ou non), lorsqu'ils risquaient de développer une forme grave de la COVID ou vivaient avec une personne qui risquait de développer une forme grave de la COVID-19. En fait, plus d'un fonctionnaire sur trois a obtenu un congé payé en utilisant le code 699 durant les neuf premiers mois de la pandémie de COVID-19, mais on ne sait pas exactement si les autres travailleurs ont pu bénéficier de mesures semblables. Les avantages pour les employés de la fonction publique fédérale en ce qui a trait à la disponibilité d'un régime de retraite et de prestations comprennent également un avantage de qualité. Une récente étude approfondie préparée pour le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada par Mercer³⁴, qui a permis de comparer directement les coûts des pensions et des prestations des employeurs, a déterminé que les régimes de la fonction publique étaient 24 % plus coûteux que ceux du marché canadien en général. Pour un salaire de base de 73 000 \$, soit près du salaire moyen de la fonction publique, une prime de 24 % d'un régime de pension et d'avantages sociaux représente un supplément de 2 800 \$ ou 3,9 % de la rémunération de base par rapport à celle de l'extérieur de la fonction publique. L'étude a fait remarquer que la source de ce supplément de la fonction publique fédérale :

« [...] reflète des dispositions de grande valeur qui ne sont généralement pas disponibles pour les employeurs de toutes tailles, comme les pensions à prestations déterminées, les prestations aux retraités, les rajustements au coût de la vie en cas d'invalidité de longue durée, et une partie plus élevée que la moyenne du coût payé par l'employeur pour les prestations aux employés actifs de la fonction publique. » [traduction]

La possibilité de travailler à la maison, ou le travail hybride, est également perçue par plusieurs comme un avantage lié à l'emploi. Nicholas Bloom, un professeur d'économie de Stanford, a étudié le travail à distance et le télétravail durant plusieurs années et a déterminé que *« sondage après sondage, les gens ont déclaré qu'ils jugeaient que cela représentait une augmentation salariale de 7 % à 8 %. Un régime de pension libre a environ la même valeur pour les employés³⁵. »*

Au moyen de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada fait le suivi de la proportion de travailleurs ayant une entente d'emploi hybride depuis janvier 2022. Dans la population active du Canada en général, la proportion de

³⁴ Results Report: Pension and Benefit Benchmarking by Industry Sector. Mercer (2019).

³⁵ Time.com/Charter, *What We Know Now About the Business Impact of Hybrid Work*, Kevin J. Delaney, Source : [What We Know Now About the Business Impact of Hybrid Work | Time](#)

travailleurs ayant une entente d'emploi hybride s'élevait à 8,6 % en août 2022³⁶. Il n'y a aucune statistique publiée sur le pourcentage de fonctionnaires fédéraux qui ont actuellement une entente d'emploi hybride, mais ce nombre est sans doute beaucoup plus élevé que les 8,6 % de travailleurs dans l'ensemble de l'économie, et cela a ajouté un nouvel élément permettant de mesurer l'avantage des fonctionnaires fédéraux par rapport aux autres travailleurs canadiens.

L'employeur est d'avis que ces protections et ces avantages, qui font partie de la sécurité d'emploi globale des fonctionnaires, sont compétitifs et méritent d'être pris en considération dans l'évaluation de son offre et de la valeur de référence du statut de fonctionnaire fédéral.

Recommander de généreuses augmentations de salaire ne ferait qu'accroître les inégalités entre les fonctionnaires fédéraux et les autres Canadiens. Cela soulève des préoccupations sérieuses en matière d'équité entre les prestations et la sécurité d'emploi des fonctionnaires fédéraux et celles des Canadiens dont les impôts les financent, mais qui n'ont pas accès à de pareils traitements.

Développements fiscaux

Le gouvernement du Canada a adopté la position selon laquelle des dépenses raisonnables en déficit qui visent la classe moyenne canadienne peuvent stimuler la croissance économique, à condition que des compromis appropriés soient faits pour éviter d'accumuler des charges d'endettement excessives. Les niveaux d'endettement plus élevés conduisent à des coûts d'emprunt plus élevés, et, donc, à moins de ressources à consacrer aux priorités en matière de dépenses.

Avant le début de la crise causée par la pandémie de COVID-19, le déficit s'élevait à 14 milliards de dollars pour l'exercice 2018-2019, suivi par un déficit prévu en décembre 2019 de 26,6 milliards de dollars pour 2019-2020³⁷ et un déficit moyen prévu d'environ 20 milliards de dollars par année pour les exercices 2020-2021 à 2024-2025.

Toutefois, compte tenu du choc économique inédit entraîné par la COVID-19, le gouvernement s'est engagé à aider les familles et les entreprises canadiennes à affronter la tourmente.

Les efforts liés à la pandémie ont été coûteux sur le plan fiscal, ce qui a été reconnu dans l'avant-propos du budget de 2022.

³⁶ Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, août 2022. Source : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220909/dq220909a-fra.htm>

³⁷ Ministère des Finances, *Mise à jour économique et budgétaire 2019*, tableau A1.2. Décembre 2019. Source : <https://www.budget.gc.ca/efu-meb/2019/docs/statement-enonce/anx01-fr.html#s9>

« Les ressources engagées avec raison par le gouvernement fédéral, dans une proportion de huit dollars pour chaque tranche de dix dollars investis, afin de sauver les Canadiens et l'économie canadienne, ont diminué notre trésorerie.

Notre réponse à la COVID-19 a un coût important et notre capacité de dépenser n'est pas illimitée. Nous allons examiner et réduire les dépenses gouvernementales, parce que c'est la chose responsable à faire.

Au sujet du prochain point, permettez-moi d'être très claire : nous sommes absolument résolus à ce que notre ratio de la dette au PIB continue de diminuer. Nos déficits pandémiques diminuent et ils doivent continuer à diminuer. Les dettes exceptionnelles engagées pour assurer la sécurité et la solvabilité des Canadiens doivent être remboursées.

C'est notre cible budgétaire. Nous ne la manquerons pas. Cela nous permettra de nous assurer que nos finances continuent d'être fiables tant que nous restons sur la bonne voie³⁸. »

Par conséquent, le déficit et la dette du gouvernement fédéral ont connu une augmentation exponentielle en 2020-2021 et par la suite en raison des dépenses supplémentaires liées au Plan d'intervention économique en réponse à la COVID-19 et de la baisse marquée des revenus en raison des confinements. Le déficit de 2020-2021 a augmenté par rapport au montant prévu avant la pandémie, passant de 25,1 milliards de dollars à 327,7 milliards de dollars³⁹ — un montant presque 13 fois plus élevé.

Des déficits plus élevés seront observés en 2021-2022, avec des prévisions s'élevant à 114 milliards de dollars et un montant supplémentaire de près de **150 milliards de dollars** en déficits prévus de 2022-2023 à 2026-2027 (tableau 18).

Tableau 16 : Mise à jour fiscale (milliards de dollars)

Revenus et dépenses	Prévision						
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
(milliards de dollars)							
Revenus budgétaires	316,4	394,4	408,4	429,5	450,8	475,1	496,0
Dépenses du programme, moins les pertes actuarielles nettes	608,5	473,0	425,4	430,4	439,2	453,1	463,3

³⁸ Ministère des Finances, Avant-propos du Budget de 2022. Source : <https://budget.gc.ca/2022/report-rapport/intro-fr.html>

³⁹ Ministère des Finances, *Tableaux de référence financiers, décembre 2021*, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/tableaux-referance-financiers/2021.html>.

Frais de la dette publique	20,4	24,9	26,9	32,9	37,0	39,8	42,9
Pertes actuarielles nettes	-15,3	-10,3	-8,9	-6,1	-2,4	-0,8	1,8
Solde budgétaire	-327,7	-113,8	-52,8	-39,9	-27,8	-18,6	-8,4
Dette fédérale	1 048,7	1 160,8	1 213,7	1 253,6	1 281,4	1 300,0	1 308,4

Source : Ministère des Finances, Budget de 2022.

Les déficits prévus dans le budget de 2022 s'appuient sur des prévisions budgétaires beaucoup plus favorables que les prévisions actuelles. Dans le cadre du budget de 2022, une croissance économique réelle de 3,9 % a été prévue pour 2022 et de 3,1 % pour 2023, tandis que le plus récent Consensus Forecasts de septembre 2022 prévoit une croissance de 3,3 % en 2022 et de 1,2 % en 2023⁴⁰. Compte tenu des prévisions de croissance économique faibles, toutes choses étant égales par ailleurs, les chiffres pour le déficit à venir pour 2022-2023 et les années suivantes seraient plus élevés en raison d'une économie de plus petite taille que celle qui était prévue dans le budget de 2022.

Un résultat encore pire pour les prévisions financières serait une récession en 2023. Un rapport de la Banque mondiale indique ce qui suit :

« Pour juguler les risques d'une inflation constamment élevée, et dans un contexte d'espace budgétaire limité, de nombreux pays retirent leur soutien monétaire et budgétaire. Par conséquent, l'économie mondiale est au milieu de l'un des épisodes de resserrement des politiques monétaires et budgétaires les plus synchrones à l'échelle internationale des cinq dernières décennies⁴¹. » [traduction]

Alors que les perspectives de croissance économique réelle diminueront et que les signes précurseurs d'une récession à court terme augmenteront, les déficits seront plus élevés et les dépenses du gouvernement seront examinées de façon plus approfondie.

Les déficits plus élevés et l'augmentation des taux d'intérêt se sont combinés pour accroître les frais de la dette publique du gouvernement, c'est-à-dire les frais d'intérêt sur la dette fédérale. Les frais de la dette publique devraient plus que doubler et passer de 20,4 milliards de dollars en 2020-2021 à 42,9 milliards de dollars en 2026-2027.

La capacité à emprunter et à dépenser ces montants importants à des taux d'intérêt relativement abordables est le reflet de la discipline budgétaire antérieure

⁴⁰ Ministère des Finances, Budget de 2022, Tableau A1.1, *Moyenne des prévisions du secteur privé*, et Consensus Forecasts, septembre 2022.

⁴¹ Groupe de la Banque mondiale, *Is a Global Recession Imminent?* Justin Damien Guénette, M. Ayhan Kose et Naotaka Sugawara.

et de la confiance en la capacité du gouvernement à gérer prudemment les dépenses et les déficits après la pandémie.

Les coûts du personnel représentent généralement une proportion assez importante des dépenses de programme directes. En 2019-2020, ils représentaient 36,3 % des dépenses de programme directes. Bien que leur proportion ait diminué à 19,8 %⁴² en 2020-2021, cette diminution est attribuable à la contribution inhabituelle des dépenses d'urgence pendant la pandémie. Néanmoins, les coûts du personnel, à l'exclusion des pertes actuarielles nettes, s'élevaient à 59,6 milliards de dollars en 2020-2021 et sont demeurés l'une des composantes les plus importantes des dépenses de programme directes. Étant donné que les coûts du personnel constituent une composante majeure des dépenses du gouvernement, il est important de leur accorder une attention particulière et de les gérer prudemment, notamment pour négocier des augmentations salariales au nom des contribuables.

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

Ces coûts existants des pensions et des prestations sont devenus si importants qu'ils sont maintenant représentés comme un poste distinct dans les prévisions financières. Dans le budget de 2022, on a prévu que ces coûts, appelés « pertes actuarielles nettes », seraient de **43,8** milliards de dollars supplémentaires sur 6 exercices, de 2020-2021 à 2025-2026⁴³.

Le gouvernement gère prudemment les coûts totaux de la rémunération pour le compte des Canadiens. Des augmentations importantes des coûts des pensions et des avantages sociaux nécessiteraient un ralentissement de la croissance des salaires pour contribuer à atténuer l'augmentation globale de la rémunération totale. Bien que les pensions et les avantages sociaux ne soient pas négociés directement, les agents négociateurs devraient être conscients que les pensions et les avantages sociaux existants deviennent de plus en plus chers, à raison de dizaines de milliards de dollars. Dans le secteur privé, cela entraînerait probablement des réductions des prestations et des quotes-parts plus élevées pour les employés ou des augmentations salariales moins élevées pour maintenir une croissance gérable des coûts totaux de la rémunération.

⁴² Comptes publics du Canada, 2021, Tableau 3.9, *Charges par article*. Source : <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/2021/vol1/s3/charges-expenses-fra.html#sh6> et Tableaux de référence financiers, Tableau 7 : *Charges*

⁴³ Ministère des Finances, Budget de 2022, Tableau A1.4, *État sommaire des opérations*.

Dans ce contexte, et étant donné que la rémunération représente une part aussi importante des dépenses du gouvernement, une gestion financière responsable suggère fortement que les augmentations salariales devraient refléter les coûts beaucoup plus élevés des prestations futures et les montants énormes que le gouvernement a investis pour aider les Canadiens pendant la pandémie.

2.5 Principe de reproduction

Règlements à ce jour dans l'APC

Dans le cadre des rondes de négociations précédentes, 20 conventions collectives de l'APC et 20 conventions collectives d'organismes distincts ont été conclues avec des augmentations économiques de base de 1,5 % pour 2021-2022. Le principe de reproduction prévoit qu'une PCI devrait chercher à reproduire l'accord auquel les parties seraient parvenues si elles avaient été en mesure de négocier elles-mêmes un règlement. L'agent négociateur a déjà accepté cette augmentation économique pour deux groupes qu'il représente dans l'APC et des organismes distincts, soit le groupe Services frontaliers (FB) et ses membres au sein du Bureau du vérificateur général (BVG). De plus, le rapport d'arbitrage des Opérations des enquêtes statistiques qui a été publié le 28 octobre 2022, a attribué 1,5 % pour cette quatrième année.

Comme le montrent les éléments de preuve présentés dans le présent mémoire, aucune des circonstances auxquelles le groupe TC a fait face ne le distingue des autres qui ont accepté le modèle en 2021-2022 ou ne laisserait entendre qu'il aurait dû accepter un taux différent.

Le tableau 17 ci-dessous démontre que les augmentations salariales découlant de règlements conclus dans d'autres milieux syndiqués sont nettement inférieures aux revendications faites par l'AFPC.

Tableau 17 : Principaux règlements salariaux dans toutes les administrations (secteur privé et secteur public regroupés), par année

Année	Nombre d'ententes	Nombre d'employés	Durée des ententes en mois (moyenne)	Ajustement moyen annuel en pourcentage dans l'ensemble des ententes	Ajustement annuel en pourcentage dans l'ensemble du secteur publique
2013	484	1 092 600	36,8	1.4 %	1.0
2014	246	689 808	45,8	1.7 %	1.5
2015	243	757 548	42,8	1.2 %	1.0
2016	284	1 075 189	46,9	1.4 %	1.3
2017	216	845 401	39,6	1.7 %	1.7

2018	206	709 788	42,1	1.3 %	1.2
2019	240	635 602	41,9	1.6 %	1.5
2020	142	711 453	41,1	1.6 %	1.6
2021	124	917 131	41,1	1.9 %	1.9
2022	19	144 359	44,7	1.8 %	1.6

Rémunération des gouvernements provinciaux et territoriaux

Les augmentations salariales au sein des gouvernements provinciaux et territoriaux ont été modestes durant la période de négociations en raison du fardeau fiscal plus lourd qui pèse sur les gouvernements en raison des niveaux d'endettement élevés et des perspectives économiques incertaines.

Le gouvernement du Québec a conclu des ententes pour deux de ses groupes de négociation collective avec le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec. La première entente visait 32 380 techniciens et gens de métier et a offert des augmentations de 2 % en 2020-2021, de 2 % en 2021-2022 et de 2,6 % en 2022-2023, tandis qu'une entente avec 20 564 employés professionnels (p. ex., économistes, actuaires, analystes des politiques) a offert des augmentations de 2 %, de 2 % et de 2,4 % au cours de la même période.

Le Nova Scotia Government and General Employees Union, qui représente 7 946 services administratifs, techniques, opérationnels et professionnels, a offert des augmentations de 1,5 % en 2021-2022 et en 2022-2023 ainsi que de 3 % et de 0,5 % en 2023-2024.

Le gouvernement du Yukon est parvenu à un règlement avec la Yukon Association of Education Professionals, lequel règlement visait 4 149 professionnels de l'éducation et a offert des augmentations de 1,75 % en 2022-2023, de 1,8 % en 2023-2024 et de 1,8 % en 2024-2025.

Enfin, le comité de négociation de la fonction publique du British Columbia General Employees' Union a conclu une entente provisoire avec la BC Public Service Agency du gouvernement provincial. L'entente, qui a été ratifiée le 18 octobre 2022, vise 33 000 employés. Elle offre des augmentations salariales de 25 cents par heure et une augmentation de tous les taux de rémunération de 3,24 % en 2022-2023, les taux de rémunération augmenteront selon la moyenne annualisée de l'indice des prix à la consommation de la Colombie-Britannique sur 12 mois à compter du 1^{er} mars 2022, d'un minimum de 5,5 % à un maximum de 6,75 % en 2023-2024, et les taux de rémunération augmenteront selon la moyenne annualisée de l'indice des prix à la consommation de la Colombie-Britannique sur 12 mois à compter du 1^{er} mars 2023, d'un minimum de 2 % à un maximum de 3 % en 2024-2025.

Il est important de noter que le règlement en Colombie-Britannique est une exception comparativement aux règlements salariaux dans d'autres administrations et aux règlements plus larges dans des environnements syndiqués dans l'ensemble des secteurs privé et public. Comme le Tableau 22 du sommaire l'indique, selon les données sur les règlements publiées par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada, les augmentations salariales annuelles moyennes offertes jusqu'à maintenant en 2022 sont égales ou inférieures à 2 % pour l'exercice.

De plus, le contexte historique est important lorsque l'on compare les augmentations salariales au sein du gouvernement fédéral avec celles en Colombie-Britannique. Comme le tableau ci-dessous l'indique, la Colombie-Britannique a imposé des gels salariaux en 2001, en 2012 et en 2015, tandis que le gouvernement fédéral n'a eu recours à aucun gel salarial depuis au moins le début du nouveau millénaire. En outre, les augmentations ci-dessous ne comprennent pas l'utilisation et l'application des éléments propres à un groupe que le gouvernement fédéral a largement utilisés au cours des rondes de négociation récentes.

Tableau 18 : Tendances des augmentations économiques depuis 2007 : l'APC fédérale par rapport à la Colombie-Britannique

Année	Tendance des augmentations économiques dans l'APC fédérale	Équivalent des augmentations salariales « mandatées » en Colombie-Britannique
2007	2,30 %	2,00 %
2008	1,50 %	2,00 %
2009	1,50 %	2,00 %
2010	1,50 %	2,00 %
2011	1,75 %	0,00 %
2012	1,50 %	0,00 %
2013	2,00 %	1,50 %
2014	1,25 %	2,00 %
2015	1,25 %	0,00 %
2016	1,25 %	1,00 %
2017	1,25 %	1,50 %
2018	2,80 %	1,50 %
2019	2,20 %	1,50 %
2020	1,50 %	2,25 %
2020	1,35 %	2,25 %
2021	1,50 %	2,25 %
Tendance cumulative de la croissance des salaires	29,91 %	26,53 %

La première entente pour la ronde de négociations collectives de 2021-2022

Le 21 octobre 2022, le gouvernement du Canada a conclu sa première entente de principe pour la ronde de négociation 2021-2022 avec l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) pour le groupe nouvellement formé de la fonction de contrôleur (CT). L'entente de principe a été ratifiée par les membres de l'ACAF le 28 octobre 2022, et sera recommandée pour approbation par le conseil du Trésor.

La nouvelle entente de principe pour le groupe CT couvre plus de 6 500 employés de l'APF, s'étend sur une période de quatre (4) ans (2022 à 2026) et prévoit des augmentations économiques générales de 3,5 %, 3,0 %, 2,0 % et 2,0 %.

En plus de ce 10,91 % en augmentations économiques, l'employeur fournit également une indemnité unique à la signature d'une valeur de 2,0 % du taux de rémunération annuel de leur poste d'attache le 8 novembre 2022 (le lendemain de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention).

Cette entente est plus généreuse en moyenne que les ententes du secteur public et privé pour cette période et est alignée sur ce qui est offert au groupe EB. Par conséquent, l'employeur soutient que son offre doit être considérée comme étant à l'extrémité supérieure de ce qui peut être recommandé tout en continuant de s'aligner avec le principe de réplication.

2.6 Rémunération totale

La présente section démontre que, en plus des salaires concurrentiels, les employés du groupe TC bénéficient de régimes de pension et d'avantages sociaux substantiels. Il faut tenir compte de toutes les conditions d'emploi, y compris les prestations supplémentaires, lorsqu'on évalue la comparabilité externe, et ce, même si elles ne peuvent pas être négociées.

En plus des salaires, la rémunération totale comprend les avantages sociaux payés et non payés, comme les cotisations de l'employeur aux régimes de pension, les autres programmes d'avantages sociaux des employés (p. ex., soins de santé et dentaires) et les indemnités supplémentaires.

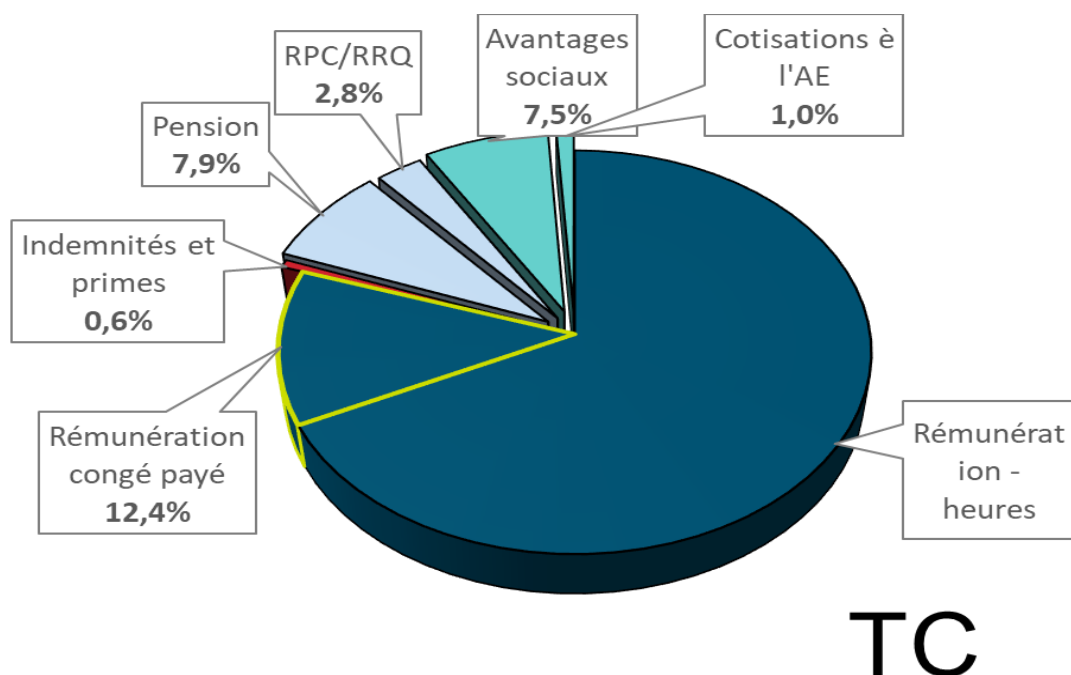
Dans la figure 4 ci-dessous, une ventilation détaillée de la rémunération totale d'un employé représentatif montre que :

- la rémunération de base représentait 67,8 % de la rémunération totale des employés de l'unité de négociation TC;
- les pensions de retraite et les avantages sociaux, y compris l'assurance-vie, l'assurance-invalidité, les régimes de soins de santé et dentaires et l'assurance-emploi, représentaient 15,4 % de la rémunération totale des groupes de l'unité de négociation TC;

- les indemnités et les primes représentaient 0,6 % de la rémunération totale au sein de l'unité de négociation TC.

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

Figure 4 – Composantes de la rémunération totale – Unité de négociation du groupe Services techniques (TC)



Partie III – Observations de l'employeur concernant les taux de rémunération et réponse aux propositions de l'AFPC

Comme il est indiqué ci-dessous, l'employeur propose une durée de quatre ans venant à échéance le 21 juin 2025, tandis que l'agent négociateur propose une durée de trois ans venant à échéance le 21 juin 2024.

Le tableau 19 ci-dessous présente une comparaison des taux de rémunération proposés par l'employeur et l'agent négociateur.

Tableau 19 : Taux de rémunération proposés par l'employeur et l'agent négociateur

	PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR	PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR
Augmentations économiques	<p><u>Le 22 juin 2021</u>, augmenter les taux de rémunération de 1,5 %.</p> <p><u>Le 22 juin 2022</u>, augmenter les taux de rémunération de 3,0 %.</p> <p><u>Le 22 juin 2023</u>, augmenter les taux de rémunération de 2,0 %.</p> <p><u>Le 22 juin 2024</u>, augmenter les taux de rémunération de 1,75 %.</p>	<p><u>Le 22 juin 2021</u>, augmenter les taux de rémunération de 4,5 %.</p> <p><u>Le 22 juin 2022</u>, augmenter les taux de rémunération de 4,5 %.</p> <p><u>Le 22 juin 2023</u>, augmenter les taux de rémunération de 4,5 %.</p>
Restructurations ou rajustements salariaux	<p>Augmenter les indemnités existantes énoncées aux appendices X, W, Z, AA, BB, CC, DD et EE en fonction de l'augmentation économique générale.</p>	<p>Sauf indication contraire, tous les rajustements ont été effectués le 22 juin 2021, avant l'application des augmentations économiques annuelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étendre toutes les indemnités actuelles et les intégrer dans le salaire. Toutes ces indemnités seront assujetties à toutes les augmentations économiques à venir. • Ajouter un échelon supérieur à toutes les échelles de salaires et supprimer l'échelon inférieur de toutes les échelles de salaires. Le taux de rémunération de tous les membres augmentera immédiatement d'un échelon. • Créer/appliquer de nouvelles indemnités professionnelles étendues aux taux de rémunération restructurés. Ces indemnités augmenteront chaque année en fonction des augmentations économiques générales négociées par les parties. <p><u>Taux de rémunération annuels du groupe PI (appendice A)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer la note de rémunération n° 4 (indemnité annuelle de 2 000 \$) à tous les échelons du groupe PI.

		<ul style="list-style-type: none"> • Supprimer les étapes 1 et 2 de l'échelle salariale PI-CGC-01. <p><u>Taux de rémunération annuels du groupe TI (appendice A-1)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • TI - Aviation : augmentation de 20,24 % des taux A-1 pour les TI-05 à TI-08 • TI - Marine : 20,24 % pour les TI-05 à TI-08 • TI - Rail : 20,24 % pour les TI-06 à TI-08 • TI - TMD et toute autre spécialité à Transports Canada ou au Bureau de la sécurité des transports qui n'est pas susmentionnée : Intégrer à la partie Rail de l'appendice A-1. • Inclure le MDN à la liste des ministères admissibles. • Modifier les notes sur la rémunération pour le groupe Sécurité ferroviaire (admissibilité élargie). <p><u>Appendice W – Poste à terre au sein de la Garde côtière canadienne</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité (comprise dans le salaire) pour les employés EG et GT admissibles des groupes et niveaux EG/GT-06 à 08. • Admissibilité élargie <p><u>Appendice X – Hôpitaux Percy Moore et Norway House</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité (comprise dans le salaire) de 15 000 \$ pour les technologues de laboratoire et les techniciens en radioscopie <p><u>Appendice Z – Agents des pêches</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité pour les GT-02 à GT-04 : 17,7 % du salaire • Indemnité pour les GT-05 à GT-07 : 14,4 % du salaire <p><u>Appendice AA – Agents d'application de la loi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité pour les GT-02 à GT-04 : 17,7 % du salaire • Indemnité pour les GT-05 à GT-07 : 14,4 % du salaire <p><u>Appendice BB – Installations de maintenance des flottes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Admissibilité élargie
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p><u>Appendice CC – Recherche et sauvetage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité pour les GT-05 (JRCC) [élargissement] et tous les niveaux des groupes GT et EG : 10 % du salaire • Élargissement à certains postes GT-05 et GT-06 au sein de la Garde côtière canadienne <p><u>Appendice DD – Agents des affaires du travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité pour les TI-05 et TI-06 : 6,3 % du salaire <p><u>Appendice EE – Mesures Canada et Commission canadienne des grains</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité pour les TI-03 à TI-07 : 15,44 % du salaire <p><u>Nouvelle indemnité pour les travailleurs du programme de mise en valeur des salmonidés</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 000 \$ pour les employés GT-02 à GT-06 et EG-02 à EG-05 admissibles <p><u>Nouvelle indemnité pour les techniciens de munitions</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 000 \$ pour les employés admissibles (classification) <p><u>Nouvelle indemnité pour les postes EG de la DNAST du MDN</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • EG-06 : 12,2 % du salaire • EG-07 : 15,3 % du salaire <p><u>Nouvelle indemnité pour les techniciens d'entretien d'aéronef travaillant seuls</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 000 \$ pour les employés admissibles (classification)
Décision arbitrale	<p><u>Groupe Soutien technologique et scientifique (EG)</u> Harmoniser les salaires des EG pour tous les employés du groupe EG avec ceux des employés de l'Agence canadienne d'inspection des aliments en ajoutant un échelon supérieur à tous les niveaux à compter du 22 juin 2021.</p>	
TOTAL	<p><u>103 342 439 \$</u> <u>9,75 %</u></p>	<p><u>302 739 132 \$</u> <u>28,33 %</u></p>

Les propositions salariales de l'agent négociateur sont considérables. L'AFPC propose une augmentation cumulative des salaires de 28 % sur trois ans. Pour la première année, l'AFPC demande une augmentation de 4,5 %, ce qui ne concorde pas avec la tendance établie pour 2021, c.-à-d. 1,5 %.

En revanche, les augmentations économiques proposées par l'employeur sont de 9,75 % sur une période de quatre ans. L'employeur fait valoir que les propositions de l'agent négociateur ne sont supportées par aucune analyse rigoureuse, comme il est indiqué en détail dans la **partie II**.

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

Comme il est souligné à la section 1.2 ci-dessus, des règlements ont commencé à émerger dans la ronde de négociations en cours. Plus précisément, l'Association canadienne des agents financiers a ratifié une convention de quatre ans. Comme les détails ont été expliqués dans la section des considérations du présent rapport, nous ne les répéterons pas ici. Nous tenons par contre à mentionner qu'il s'agit d'un début et d'un bon indicateur d'un agent négociateur sophistiqué négociant librement une entente juste pour les employés et raisonnable pour les Canadiens.

Partie IV – Présentation de l'employeur concernant les autres propositions en suspens

L'agent négociateur et l'employeur ont pris part à des séances de médiation pour le groupe Services techniques (TC) du 18 au 21 octobre 2022, inclusivement. Comme il est indiqué dans la partie I, les parties ont réalisé des progrès modérés durant la médiation pour résoudre les questions non réglées.

Les parties se sont entendues au sujet des éléments suivants pendant la séance de médiation :

- Article 32 – Jours fériés désignés payés (ajout d'un nouveau jour férié);
- Article 60 – Indemnité de responsabilité correctionnelle (modification en fonction du groupe PA);
- Article 63 – Rémunération à titre de jour férié désigné pour les employés à temps partiel;
- Appendice U – Protection salariale – Blocage des postes (mise à jour des mentions de la Directive sur les conditions d'emploi).

L'agent négociateur a retiré les demandes ci-dessous. Par conséquent, elles ne sont pas incluses dans le présent mémoire et l'employeur demande que la Commission ne les inclue pas dans son rapport :

- Article 8 – Procédure de grief :
 - offrir au plaignant le choix de faire entendre son grief de dernier palier par un représentant des employés d'un ministère autre que son ministère d'emploi;
 - prolonger les délais pour présenter un grief au premier niveau;
- Article 22 – Santé et sécurité : nouvelle disposition qui engage l'employeur à former les membres des comités de SST, conformément à la Directive sur la SST du CNM et au *Code canadien du travail*;
- Article 25 – Durée du travail : semaine de travail de 35 heures sans perte de salaire;
- Article 32 – Jours fériés désignés payés : ajout de trois (3) jours additionnels à la liste des jours fériés désignés;
- Article 34 – Temps de déplacement :
 - suppression de l'exception au paragraphe 34.06 visant la rémunération pour le temps de déplacement à des cours, etc.;
 - modification du congé pour employés en déplacement (auparavant 7,5 heures de congé pour chaque tranche de 15 jours d'absence pour perfectionnement professionnel) à l'alinéa 34.09a);
 - suppression de l'exception visant les déplacements pour des cours, etc. au paragraphe 34.09;

- Article 40 – Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes : temps libre payé pour se présenter à des rendez-vous médicaux préventifs;
- Article 41 – Congé pour accident du travail :
 - retrait du pouvoir discrétionnaire de l'employeur dans la détermination du moment et de la durée d'un congé pour accident du travail;
 - élargissement des critères d'admissibilité aux avantages prévus par la LIEE;
- Appendice CC – Protocole d'entente concernant les employés qui travaillent à un JRCC, à un MRSC ou sur un aéronef : modification de l'admissibilité pour les employés qui travaillent sur un aéronef.

L'employeur a retiré les demandes ci-dessous. Par conséquent, elles ne sont pas incluses dans le présent mémoire et l'employeur demande que la Commission ne les inclue pas dans son rapport :

- Article 2 – Interprétation et définitions : modification de la définition d'« emploi continu » par la suppression de la mention de la date de signature;
- Article 25 – Durée du travail : réduction de la période de préavis pour les changements de quart de travail;
- Article 28 – Heures supplémentaires : clarification selon laquelle des heures supplémentaires ne seront pas payées aux employés pendant les cours, les séances de formation, les conférences ou les séminaires, à moins que la présence des employés soit exigée par l'employeur;
- Article 38 – Congé annuel : établissement des congés annuels payés (on s'attend à ce que l'employé prenne congé);
- Appendice N – Congé sessionnel de certains employés du Bureau de la traduction : discussion sur l'appendice.

Cette section comprend les recommandations de l'employeur pour toutes les propositions en suspens qui sont propres au groupe TC :

Onglets	Disposition ou appendice	Proposition de l'employeur	Proposition de l'agent négociateur
1.	Article 25 – Durée du travail	X	X
2.	Flexibilité accrue des heures de travail <ul style="list-style-type: none"> - Article 25 – Durée du travail - Article 26 – Principe de poste 	X	
3.	Article 27 – Primes de poste et de fin de semaine	X	X
4.	Services supplémentaires effectués à distance	X	

Onglets	Disposition ou appendice	Proposition de l'employeur	Proposition de l'agent négociateur
	<ul style="list-style-type: none"> - Article 28 – Heures supplémentaires - Article 29 – Indemnité de rappel au travail - Article 30 – Disponibilité - Article 31 – Indemnité de rentrée au travail - Article 32 – Jours fériés désignés payés 		
5.	Article 28 – Heures supplémentaires	X	X
6.	Article 29 – Indemnité de rappel au travail	X	X
7.	Article 30 – Disponibilité	X	X
8.	Article 32 – Jours fériés désignés payés		X
9.	Article 34 – Temps de déplacement		X
10.	Article 39 – Congé de maladie payé		X
11.	Article 40 – Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes		X
12.	Article 47 – Congé payé pour obligations familiales		X
13.	Article 51 – Congé de deuil payé		X
14.	Article 62 – Marchandises dangereuses		X
15.	Article 65 – Administration de la paye		X
16.	Nouvel article XX – Indemnité de vol		X
17.	Nouvel article XX – Examen de la structure des groupes professionnels		X
18.	Nouvel article XX – Dénonciation		X
19.	Décision arbitrale – Appendice A – Taux de rémunération annuels (sous-groupe EG)	X	X
20.	Appendice A – Taux de rémunération annuels (sous-groupe PI)		X
21.	Appendice A-1 – Groupe Inspection technique – Notes sur la rémunération		X
22.	Appendice C – Protocole d'accord concernant les agents des pêches du groupe Techniciens divers, affectés à la surveillance maritime, du ministère des Pêches et des Océans		X
23.	Appendice I – Protocole d'accord concernant les employés du groupe Soutien technologique et scientifique du Bureau de lutte contre la lamproie marine		X
24.	Appendice K – Dispositions spéciales pour les employés concernant l'indemnité de plongée, le congé annuel payé, le comité national de consultation et le transbordement en mer	X	
25.	Appendice L – Protocole d'accord concernant les employés du groupe Soutien technologique et scientifique, employés par le ministère de la Défense nationale qui effectuent des essais en mer		X

Onglets	Disposition ou appendice	Proposition de l'employeur	Proposition de l'agent négociateur
26.	Appendice O – Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) concernant un régime de prestations supplémentaires de chômage pour les fonctionnaires excédentaires non rémunérés applicable aux employés du groupe Inspection des produits primaires (PI) de la Commission canadienne des grains		X
27.	Appendice R – Conditions spéciales s'appliquant à certains techniciens d'entretien d'aéronef		X
28.	Appendice W – Protocole d'accord à l'égard des employés des groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Techniciens divers (GT) qui travaillent à des postes basés à terre à la Garde côtière canadienne (GCC)	X	X
29.	Appendice X – Protocole d'accord à l'égard des employés du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) aux hôpitaux Norway House et Percy E. Moore à l'emploi de Santé Canada		X
30.	Appendice Z – Protocole d'entente concernant les employés du groupe Techniciens divers (GT) travaillant comme agents des pêches		X
31.	Appendice AA – Protocole d'entente concernant les employés du groupe Techniciens divers (GT) travaillant comme agents d'application de la loi et de la faune à Environnement Canada		X
32.	Appendice BB – Protocole d'entente concernant les employés du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) dans les installations de maintenance de la flotte ou l'autorité technique de la formation au ministère de la Défense nationale		X
33.	Appendice CC – Protocole d'entente concernant les employés du groupe Techniciens divers (GT) travaillant en tant que coordonnateurs de recherche et sauvetage dans un Centre interarmées de coordination des opérations de sauvetage (JRCC)		X
34.	Appendice DD – Protocole d'entente à l'égard des employés du groupe Inspection technique (TI) travaillant en tant qu'agents des affaires du travail à Emploi et Développement social Canada		X
35.	Appendice EE – Protocole d'entente à l'égard des employés du groupe Inspection technique (TI) travaillant à Mesures Canada		X
36.	Appendice KK – Protocole d'entente concernant l'examen conjoint de l'appendice C applicable aux agents des pêches du groupe Techniciens divers (GT) affectés à la surveillance maritime du ministère des Pêches et des Océans (MPO)	X	

Onglets	Disposition ou appendice	Proposition de l'employeur	Proposition de l'agent négociateur
37.	Appendice LL – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur les mécanismes de soutien pour les employés	X	X
38.	Nouvel appendice « X-1 » – Indemnité pour les travailleurs du Programme de mise en valeur des salmonidés		X
39.	Nouvel appendice « X-2 » – Indemnité pour les techniciens de munitions		X
40.	Nouvel appendice « X-3 » – Indemnité pour les employés du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) de la Direction de navigabilité aérienne et soutien technique (DNAST) du ministère de la Défense nationale		X
41.	Nouvel appendice « X-4 » – Indemnité de base pour les techniciens d'entretien d'aéronef travaillant seuls		X
42.	Nouvel appendice « X-5 » – Employés de la Garde côtière canadienne qui mènent des activités d'intervention environnementale et de recherche et sauvetage		X
43.	Nouvel appendice « X-6 » – Indemnité pour les agents d'intervention environnementale à Transports Canada		X
44.	Articles variés – Travailleurs d'application de la loi		X

*** Pour faciliter l'identification et pour éviter la répétition des remarques, les propositions de l'employeur concernant sa priorité clé de traiter les services supplémentaires effectués à distance ont été regroupées (ce qui inclut le contenu des articles 28, 29, 30, 31 et 32).**

Voici les éléments qui ont été présentés uniquement à la table de négociation sur les questions communes :

Comme convenu entre les parties, les recommandations de l'employeur pour les propositions en suspens qui s'appliquent à tous les groupes de l'AFPC seront traitées lors de la procédure de la CIP du groupe PA, prévue les 28, 29 et 30 novembre et le 1^{er} décembre 2022.

Disposition ou appendice	Proposition de l'employeur	Proposition de l'agent négociateur
Article 7 – Ententes du Conseil national mixte		X
Article 10 – Information	X	X
Article 12 – Utilisation des locaux de l'employeur		X
Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance	X	X
Article 17 – Mesures disciplinaires	X	X

Article 19 – Élimination de la discrimination		X
Article 20 – Harcèlement sexuel		X
Article 23 – Sécurité d'emploi		X
Article 24 – Changements technologiques	X	X
Article 25 – Durée du travail (droit à la déconnexion)		X
Article 37 – Congés, généralités	X	
Article 38 – Congé annuel payé		X
Article 42 – Congé de maternité non payé	X	X
Article 44 – Congé parental non payé	X	X
Article 45 – Congé non payé pour s'occuper de la famille	X	
Article 57 – Exposé des fonctions	X	
Article 68 – Durée de la convention	X	X
Nouvel article – Protection contre la sous-traitance		X
Nouvel article – Travail à distance		X
Nouvel article – Équité dans le milieu de travail		X
Nouvel article – Congé pour pratiques traditionnelles autochtones		X
Nouvel article – Fonds de justice sociale		X
Appendice H – Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte	X	X
Appendice S – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective	X	X
Appendice T – Réaménagement des effectifs	X	X
Appendice HH – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail		X
Appendice II – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde		X
Appendice JJ – Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales	X	
Nouvel appendice – Prime au bilinguisme et formation linguistique		X
Nouvel appendice – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail		X
Nouvel appendice – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les solutions de simplification de la paye	X	

Article 25 – Durée du travail

Proposition du syndicat

Nouveau

La présente clause s'applique à tous les employé-e-s, y compris les travailleuses et les travailleurs par poste, 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.

Nouveau

Lorsque l'employé-e travaille à bord d'un bâtiment et qu'arrive un imprévu ou non planifiée, 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.

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.~~

Proposition de l'employeur

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.

Remarques:**Nouveau paragraphe 25.09 – Période de repos minimale**

L'agent négociateur propose d'élargir la notion de période de repos minimale actuellement décrite au sous-alinéa 25.09 d) (i) de la convention collective du groupe TC.

Conformément au sous-alinéa 25.09 d) (i), l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour ne pas prévoir à l'horaire le début d'un poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé.

L'employeur soutient que l'agent négociateur n'a pas fourni de justification suffisante pour cette proposition. D'autres détails et précisions au sujet des éléments de cette proposition seront requis de la part du syndicat afin que l'employeur puisse poursuivre l'examen de celle-ci.

Nouveau paragraphe – Temps mobilisé

L'agent négociateur propose d'aborder explicitement ou d'améliorer la rémunération dans les situations où l'employé est « mobilisé » en raison d'un événement imprévu ou non planifié, comme une escale imprévue dans le port ou au mouillage, qui entre en conflit avec son horaire de travail normal.

L'employeur soutient que l'agent négociateur n'a pas fourni de justification suffisante pour cette proposition. D'autres détails et précisions au sujet des éléments de cette proposition seront requis de la part du syndicat afin que l'employeur puisse poursuivre l'examen de celle-ci.

Paragraphe 25.11 – Modification du statut de travailleur de jour pour celui de travailleur de poste (et inversement)

L'agent négociateur propose que l'employeur obtienne son accord avant de modifier le statut de travailleur de jour pour celui de travailleur de poste.

L'employeur fait valoir que la détermination des heures de travail, y compris la modification de l'horaire des quarts de travail, est une prérogative de la direction et croit fermement qu'il faut protéger ce droit pour permettre à l'employeur de s'acquitter de son mandat et de respecter ses obligations opérationnelles.

Conformément à la convention collective du groupe TC, il est déjà obligatoire, avant de modifier le statut de travailleur de jour pour celui de travailleur de poste, de consulter l'AFPC et de démontrer qu'une telle modification est nécessaire pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.

En ce qui concerne l'obligation en matière de consultation, l'employeur propose de supprimer l'obligation de consulter le syndicat avant de modifier le statut de travailleur de jour pour celui de travailleur de poste, et inversement, dans une situation d'urgence.

L'employeur soutient qu'en cas de situation d'urgence, l'employeur devrait avoir la possibilité de déterminer combien d'employés travaillent selon un horaire normal et combien travaillent par poste, sans devoir consulter le syndicat. L'obligation en matière de consultation et la responsabilité actuelle de l'employeur de démontrer que les modifications sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service ne tiennent pas compte de la nécessité d'intervenir rapidement en situation de crise, comme la pandémie de COVID-19. Il est crucial de pouvoir modifier temporairement le statut de travailleur de jour pour celui de travailleur de poste (et inversement) pour permettre à certains ministères de répondre aux besoins opérationnels.

De plus, le délai accordé pour apporter la modification doit être raisonnable pour les deux parties. Un préavis de 28 jours n'est pas pratique. Par exemple, les horaires du personnel de la Marine royale canadienne au MDN sont trop instables pour qu'il soit possible de mettre en œuvre une telle modification aussi longtemps à l'avance. Un délai de moins d'une semaine serait plus raisonnable.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur demande que la Commission recommande seulement d'apporter les modifications proposées par l'employeur dans son rapport.

Propositions de l'employeur concernant l'amélioration de la flexibilité des heures de travail

Article 25 – Durée du travail Article 26 – Principe de poste

Proposition de l'employeur

Disposition de dérogation

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation PI (voir les dispositions de l'appendice M).

Généralités

25.01 La durée du travail prévue à l'horaire d'un employé-e ne doit pas être considérée comme une garantie d'une durée minimale ou maximale du travail.

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**.

25.03 Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'employeur, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'employeur.

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.

25.05 Horaire d'été et d'hiver

Les durées du 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 ne lui sera pas refusé sans raison valable.~~

~~(Renumeroter 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 être réparties conformément au paragraphe 25.14 a) 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.

25.08 Périodes de repos

Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail dans le cas des employé-e-s qui ne font pas partie de l'exploitation. L'employeur doit assurer aux employé-e-s de l'exploitation deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

Travail par poste

25.09 Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

- a. la durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :
 - i. en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
et
 - ii. sept virgule cinq (7,5) heures par jour.
- b. L'employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'employeur et

l'employé-e. Si l'employé-e ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.

- c. Lorsque le poste d'horaire d'un employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré à toutes fins avoir été intégralement effectué :
- i. le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
 - ou
 - ii. le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là.

En conséquence, le premier (1er) jour de repos est considéré commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire. Le deuxième (2e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1er) jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

- d. L'employeur fait tout effort raisonnable :
- i. pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;
 - ii. pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail et réduire au minimum les changements dans les jours de repos de l'employé-e;
 - iii. pour tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;
 - iv. pour répartir les postes sur une période ne dépassant pas cinquante-six (56) jours et pour afficher les horaires au moins quatorze (14) jours avant la date de début du nouvel horaire;
 - v. pour accorder à l'employé-e au moins deux (2) jours de repos consécutifs.
- e. Afin de poursuivre les pratiques actuelles relatives à la préparation des horaires des techniciens de la haute atmosphère, les dispositions prévues aux sous-alinéas 25.09a)(ii) et d)(i) ne s'appliquent pas.
- f. Sous réserve des alinéas 25.09a) à 25.09e), les pratiques relatives à la préparation des horaires sont maintenues dans les domaines spécialisés comme suit :
- i. les observateurs des glaces à bord des brise-glaces travaillent cinquante-six (56) heures par semaine;
 - ii. les techniciens de la haute atmosphère ne travaillent pas moins de cinq (5) heures par poste.
- g. Nonobstant les dispositions du présent article, il peut être avantageux, sur le plan de l'exploitation, d'appliquer des horaires de travail qui diffèrent de ceux

prévus dans le présent paragraphe. Toute entente spéciale peut être établie à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être acceptée mutuellement par l'employeur et la majorité des employé-e-s touchés.

(...)

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 :

i. **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**

« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.

ii. **Nombre minimum d'heures entre les postes (sous-alinéa 25.09d)(i))**

Le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e ne s'applique pas.

iii. **Échange de postes (paragraphe 25.03)**

Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

iv. **Jours fériés désignés payés (paragraphe 32.05)**

- i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

v. **Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 34.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

vi. **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 65.07a) est convertie en heures.

vii. **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.**

viii. 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.**

Article 26 : principe de poste**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 ~~7~~ 6 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
Paragraphe 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06
 - ii. Séances de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles
Paragraphe 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.
- b. Nonobstant l'alinéa a), les activités visées au sous-alinéa (v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

Remarques :**Durée du travail – flexibilités accrues**

L'une des principales priorités de l'employeur dans la ronde de négociations collectives de 2021 est d'accroître la flexibilité des dispositions sur les heures de travail. Alors que nous passons à un monde postpandémie, l'employeur cherche à accroître la flexibilité dans la convention collective en ce qui concerne les heures de travail, lorsque les nécessités du service le permettent.

L'employeur propose d'apporter ces changements après avoir été inondé de commentaires à ce propos par les employés et les gestionnaires des ministères de l'APC. Pendant la pandémie, les employés souhaitent (et continuent de souhaiter) bénéficier de plus de flexibilité dans leurs heures de travail pour concilier leurs obligations professionnelles et personnelles. Les employés veulent pouvoir demander de faire leurs heures de travail d'une façon qui n'est pas possible en ce moment selon les dispositions actuelles (p. ex., heures non consécutives dans une journée donnée, heures en dehors de la plage fixe ou de la semaine de travail normale du lundi au vendredi).

Cependant, il est devenu évident que les dispositions sur les heures de travail dans la convention collective du groupe TC empêchent d'accéder à ces demandes.

Moderniser les dispositions sur les heures de travail conformément aux propositions de l'employeur aiderait le gouvernement du Canada à demeurer un employeur de choix puisqu'il offrirait à son effectif une flexibilité tenant compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, des obligations familiales et de la capacité d'adaptation aux événements mondiaux (pandémie, événements climatiques, etc.), en plus d'appuyer l'amélioration continue du service fourni aux Canadiens.

Les diverses propositions de l'employeur en lien avec l'amélioration de la flexibilité des heures de travail sont divisées en thèmes et détaillées ci-dessous.

Horaires variables – Paragraphe 25.07

L'employeur a une proposition à l'alinéa 25.07 a) qui vise à permettre aux employés de demander un horaire variable conformément au paragraphe 25.14 plutôt que de simplement leur offrir la possibilité d'« effectuer leur travail hebdomadaire en une période autre que cinq (5) jours complets ». (Remarque : L'horaire variable est aussi appelé couramment « horaire comprimé ».)

L'employeur a proposé plusieurs changements au paragraphe 25.15 qui visent à fournir différentes options aux employés qui voudraient demander des changements à leur horaire de travail. Ces options sont expliquées ci-dessous.

Il est à noter que la proposition initiale de l'employeur à l'alinéa 25.07 a) comprenait une disposition qui lui aurait permis de demander qu'un employé travaille selon un horaire variable sur une base volontaire (avec l'accord de l'employé). Afin de faire avancer les négociations et en réponse aux commentaires reçus de l'agent négociateur, l'employeur retire cette partie de sa proposition.

Options supplémentaires pour les horaires variables (25.14)

Afin de permettre une flexibilité maximale et de contribuer à l'équilibre travail/vie personnelle des employés, l'employeur propose d'apporter des changements au paragraphe 25.14 dans le but d'améliorer les options d'horaires de travail possibles qu'un employé pourrait demander.

Les dispositions actuelles concernant les horaires variables permettent aux employés de demander que leurs heures de travail soient établies d'une façon leur permettant d'allonger leurs journées de travail (en respectant la plage fixe et les heures de travail consécutives) dans le but de gagner une journée toutes les deux, trois ou quatre semaines.

Comme l'a proposé l'employeur, les employés pourraient demander de travailler des heures non consécutives ou en dehors des heures normales ou de répartir leur semaine de travail sur une période de plus ou moins cinq jours ou même le samedi ou le dimanche, à condition que cela n'entraîne pas de coût supplémentaire pour l'employeur (p. ex., pas d'heures supplémentaires, de primes d'heures tardives ou de primes de quart/fin de semaine) et que l'employeur conserve l'autorité d'approuver ces demandes en fonction des nécessités du service.

Application spécifique des horaires variables

Les propositions de l'employeur concernant le paragraphe 25.15 ont pour but de préciser que les nouvelles dispositions élargies concernant l'horaire variable ne doivent pas entraîner de coûts additionnels pour l'employeur.

Taux des heures supplémentaires pour les employés travaillant selon des heures variables [nouveaux sous-alinéas 25.15 viii) (i) et (ii)]

La proposition de l'employeur concernant les nouveaux sous-alinéas 25.27viii)(i) et (ii) vise à supprimer le taux unique des heures supplémentaires de 1,75 pour les

employés qui travaille un horaire variable et à revenir à une rémunération régie par les dispositions relatives aux heures supplémentaires de la convention collective.

L'employeur estime qu'à l'époque où cette disposition a été négociée dans la convention collective du groupe TC, il y a plus de 20 ans, on croyait qu'avec l'introduction des dispositions relatives à l'horaire variable, il y aurait une augmentation des heures supplémentaires le deuxième jour de repos et des jours de repos suivants (qui sont payés au tarif double).

Par conséquent, il a été décidé d'introduire le taux de 1,75 dans le but de limiter les coûts supplémentaires pour l'employeur.

À la suite d'une enquête approfondie dans le contexte de l'amélioration de la flexibilité des heures de travail, l'employeur a déterminé qu'il a été plus coûteux de rémunérer les employés ayant un horaire variable à un taux de 1,75 pendant les heures supplémentaires que de payer les taux prescrits par la convention collective. Le principe de ne pas entraîner de coûts supplémentaires, énoncé au paragraphe 25.14, n'est donc pas respecté.

Avec la flexibilité supplémentaire envisagée dans la proposition de l'employeur d'élargir le champ d'application de l'horaire variable, il est probable qu'un plus grand nombre d'employés demanderont d'avoir un tel horaire et, par conséquent, seront assujettis au taux des heures supplémentaires de 1,75 (ce qui ferait considérablement augmenter le coût associé à l'autorisation des horaires variables). Cela ne serait pas viable pour l'employeur et irait à l'encontre de l'un des principes sous-jacents de l'amélioration de la flexibilité des heures de travail d'une façon qui n'entraîne pas de coût supplémentaire pour l'employeur.

Il convient de souligner que la grande majorité des unités de négociation de l'APC qui prévoient des dispositions s'appliquant aux horaires variables sont assujetties aux dispositions « régulières » s'appliquant aux heures supplémentaires (c.-à-d. taux de 1,5/2,0) pour le travail selon les horaires variables. C'est d'ailleurs le cas de la convention collective du groupe EB de l'AFPC.

De plus, les ministères ont indiqué qu'ils reçoivent régulièrement des plaintes d'employés selon lesquelles le taux de 1,75 pour les heures supplémentaires est injuste pour ceux qui ne peuvent pas travailler selon un horaire variable (pour diverses raisons personnelles légitimes, p. ex., un parent seul incapable de faire des heures de travail prolongées pendant une journée donnée) et donne lieu à une rémunération inéquitable pour les heures supplémentaires. Autrement dit, les employés qui ont un horaire variable reçoivent une plus grande rémunération pour leurs heures supplémentaires que les autres employés faisant des heures supplémentaires sans travailler selon un horaire comprimé ou variable.

Article 26 – Principe de poste

Comme changement corrélatif découlant de sa proposition visant l'amélioration de la flexibilité des heures de travail à l'article 25, l'employeur propose de modifier les heures de travail des employés qui doivent assister à certaines procédures dans certaines circonstances de sorte qu'ils puissent commencer leur journée à 6 h plutôt qu'à 7 h.

Conclusion

Compte tenu de tout ce qui est expliqué ci-dessus et de la volonté d'améliorer la flexibilité des heures de travail dans la convention collective, l'employeur demande respectueusement à la Commission d'inclure ses propositions liées aux dispositions susmentionnées dans son rapport comme moyen de soutenir la conciliation travail-vie personnelle des employés, de favoriser une fonction publique plus agile et de permettre au gouvernement du Canada de continuer à être un employeur de choix.

Article 27 – Primes de poste et de fin de semaine

Proposition du syndicat
<p>27.01 Prime de poste</p> <p>L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de 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.</p> <p>L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de cinq dollars (5 \$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 24 h et 8 h.</p>
<p>27.02 Prime de fin de semaine</p> <p>(a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, touche une prime supplémentaire de cinq dollars (5 \$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et le dimanche.</p> <p>(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.</p>
Proposition de l'employeur
<p>27.02 Prime de fin de semaine</p> <p>a. L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures normales de travail prévues à son horaire y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.</p>

Remarques :

Proposition du syndicat – paragraphes 27.01 et 27.02

Les trois propositions de l'agent négociateur visant les primes de poste et de fin de semaine entraînent une augmentation importante des paiements versés aux travailleurs de poste. Dans les deux premiers cas, la hausse représente une augmentation de 150 % des primes actuelles de deux dollars (2,00 \$), ce qui se traduit par une prime de poste de cinq dollars (5,00 \$) par heure de travail à laquelle s'ajoute une prime de fin de semaine de cinq dollars (5,00 \$) par heure de travail le samedi ou le dimanche. Ces primes s'appliquent également en plus des heures supplémentaires rémunérées par l'employeur.

En plus de presque tripler le montant des primes, l'agent négociateur demande de quadrupler les primes de poste pour les heures travaillées entre 16 h et minuit, faisant ainsi passer la prime de poste de deux dollars (2,00 \$) à huit dollars (8,00 \$).

Le total des augmentations proposées s'élève à un coût estimatif de 2 566 646 \$ par année pour l'employeur, représentant 0,2 % de la base salariale du groupe TC.

Même si l'agent négociateur a fourni peu de justification ou d'arguments pour appuyer les demandes, un examen des primes de poste et de fin de semaine prévues dans les conventions collectives de l'APC a révélé qu'elles sont alignées sur les avantages qui s'appliquent actuellement à la majorité des employés du gouvernement fédéral. À de très rares exceptions près (groupe Services de l'exploitation (SV) et les trois sous-groupes du groupe Réparation des navires [SR]), les primes de poste et de fin de semaine sont fixées à deux dollars (2,00 \$), et dans le cas du groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB), elles sont plafonnées à un dollar et cinquante cents (1,50 \$).

Pour la mise en place d'une prime d'heures tardives, c'est-à-dire une prime de poste de huit dollars (8,00 \$) pour les heures travaillées entre minuit et 8 h, un seul sous-groupe (sur neuf) du groupe Sciences appliquées et examen des brevets (SP) offre une hausse de la prime de poste à trois dollars et cinquante cents (3,50 \$). Trois conventions collectives de l'APC comprennent une prime d'heures tardives (qui s'applique aux groupes Services frontaliers [FB], Services des programmes et de l'administration [PA] et Traduction [TR]), qui, notamment, n'est pas offerte aux travailleurs de poste et qui exclut les heures supplémentaires pour le groupe TR.

L'employeur maintient sa position selon laquelle le montant actuel des primes est conforme à la vaste majorité des conventions collectives dans l'APC et constitue un dédommagement raisonnable pour la perturbation causée par le travail par poste et par l'obligation de travailler régulièrement la fin de semaine. C'est pourquoi l'employeur demande que la Commission n'inclue pas la proposition de l'agent négociateur dans son rapport en vertu de l'article 27.

Propositions de l'employeur – paragraphe 27.02

La proposition de l'employeur au paragraphe 27.02 vise à limiter le paiement de la prime de fin de semaine aux heures normales de travail seulement, cessant ainsi une situation de double rémunération et corrigeant une iniquité salariale involontaire et de longue date entre les travailleurs de jour et les travailleurs de poste.

Les employés qui travaillent par poste reçoivent une prime de fin de semaine comme dédommagement pour la perturbation causée par l'obligation de travailler régulièrement la fin de semaine. Ce principe est appuyé par la jurisprudence (voir *Turner c. Conseil du Trésor*, 2005 CRTFP 162, pièce n° 3) :

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

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

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

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

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

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

Divers articles (28, 29, 30, 31 et 32) – Propositions de l'employeur liées aux services supplémentaires effectués à distance

Proposition de l'employeur

ARTICLE 28: HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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.**

(renuméroter en conséquence)

28.10 ~~Repas~~ **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 \$) 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.**

ARTICLE 29: INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

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

~~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 (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.

ARTICLE 30: DISPONIBILITÉ

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~~.

ARTICLE 31 : INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

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 31.04~~ 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.

ARTICLE 32: JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

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.

Remarques:

Services supplémentaires effectués à distance

L'employeur a déposé une proposition visant à modifier les dispositions suivantes :

Article 28 – Heures supplémentaires

Article 29 – Indemnité de rappel au travail

Article 30 – Disponibilité

Article 31 – Indemnité de rentrée au travail

Article 32 – Jours fériés désignés payés

L'employeur propose des modifications à apporter à ces dispositions en vue de distinguer clairement les situations où un employé se présente physiquement à son lieu de travail de celles où il travaille à distance à partir de la maison ou d'un autre endroit approuvé par l'employeur.

Tenant compte de la jurisprudence récente, l'employeur fait valoir que les employés qui travaillent à distance ne subissent pas les mêmes perturbations que les employés qui doivent prendre du temps pour se préparer et se déplacer pour se rendre physiquement au lieu de travail.

Dans la décision [*Borgedahl c. Conseil du Trésor \(Service correctionnel du Canada\)*](#), 2020 CRTESPF 34 (pièce 4), l'arbitre a conclu que différents types et niveaux de perturbation dans la vie d'un employé sont corrélés avec différents niveaux de rémunération.

Dans l'esprit de la décision *Borgedahl*, et comme en ont convenu les parties dans une précédente ronde de négociations, le paragraphe 29.02 – Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné de la convention collective du groupe TC prévoit déjà une rémunération différente tenant compte des différents niveaux de perturbation des employés rappelés au travail.

Plus précisément, lorsque les employés sont rappelés au travail et doivent se présenter physiquement au lieu de travail, ils sont payés un minimum de

trois (3) heures supplémentaires, et lorsqu'ils sont rappelés au travail et autorisés à effectuer leur travail à partir de la maison ou d'un autre endroit approuvé par l'employeur, ils sont payés un minimum d'une (1) heure supplémentaire.

Conformément à l'esprit et à l'intention du paragraphe 29.02 – Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné actuel, les propositions de l'employeur précisent comment les heures supplémentaires doivent être payées quand les employés sont autorisés à travailler de la maison ou depuis un autre endroit approuvé par l'employeur :

- Alinéas 28.06a) et b) : les employés reçoivent l'instruction, pendant leur journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à leurs heures de travail à l'horaire. La rémunération doit correspondre aux heures supplémentaires réellement effectuées, au taux des heures supplémentaires applicable (*aucune perturbation, les employés sont informés à l'avance de l'exigence de faire des heures supplémentaires*).
- Alinéa 29.01c) : les employés sont rappelés au travail. La rémunération doit être conforme au paragraphe 29.02 (minimum d'une (1) heure) [*perturbation, les employés ne sont pas informés à l'avance de l'exigence de faire des heures supplémentaires*].
- Alinéa 31.01b) (nouveau) : les employés doivent travailler des heures supplémentaires un jour de repos. La rémunération doit correspondre aux heures supplémentaires réellement effectuées, au taux des heures supplémentaires applicable (*aucune perturbation, les employés sont informés à l'avance de l'exigence de faire des heures supplémentaires*)*.
- Paragraphe 29.02 : les employés en disponibilité sont rappelés au travail. La rémunération doit être conforme au paragraphe 29.02 (minimum d'une (1) heure) [*perturbation, les employés ne sont pas informés à l'avance de l'exigence de faire des heures supplémentaires; ils savent qu'ils pourraient devoir effectuer des heures supplémentaires, mais ils ne savent pas quand ni pendant combien de temps*].
- Paragraphe 32.07 : les employés sont tenus de travailler des heures supplémentaires un jour férié désigné payé. La rémunération doit correspondre aux heures supplémentaires réellement effectuées, au taux des heures supplémentaires applicable (*aucune perturbation, les employés sont informés à l'avance de l'exigence de faire des heures supplémentaires*)*.

** Selon le paragraphe 29.02, les employés qui sont rappelés au travail pendant une période de disponibilité ou en dehors de leurs heures normales de travail, c'est-à-dire sans préavis, sont payés un minimum d'une (1) heure supplémentaire.*

L'employeur soutient que sa proposition est raisonnable et cohérente avec la décision *Borgedahl* et qu'elle tient compte des différents degrés de perturbation pour établir la rémunération des heures supplémentaires.

Rémunération minimale à appliquer une seule fois dans une période de huit (8) heures [sous-alinéa 29.01 c) (i) et alinéa 32.06 a)]

L'employeur propose de limiter l'admissibilité à la rémunération minimale équivalant à trois heures de paie au tarif des heures supplémentaires applicable à la première fois où un employé travaille pendant une période de huit (8) heures. Cette proposition cadre avec le paragraphe 29.02 – Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné, qui prévoit déjà une telle limite.

Pour être précis, l'absence d'une limite pourrait contrevenir au paragraphe 65.09 (non-cumul des paiements) si plusieurs rappels sont effectués au cours d'une même période de huit (8) heures. Par exemple, un employé qui est rappelé au travail à 10 h un jour de repos travaille une (1) heure et obtient une rémunération minimale de trois (3) heures. Si ce même employé était rappelé de nouveau à 12 h et travaillait une autre heure, il serait payé deux fois les heures supplémentaires pour la période de 12 h à 13 h, c.-à-d. le reste du minimum de trois (3) heures pour le premier rappel (prenant fin à 13 h) et un autre trois (3) heures pour le second rappel (commençant à 12 h).

Indemnité de repas [alinéa 28.10d)]

L'employeur propose de préciser qu'il n'est pas tenu de rembourser un repas lorsqu'un employé travaille à distance.

Le but de l'indemnité de repas est de garantir que les employés n'engagent pas de frais supplémentaires lorsqu'ils doivent acheter un repas, en tenant compte du fait qu'ils n'ont pas facilement accès à des repas non planifiés lorsqu'ils sont sur le lieu de travail, ce qui n'est pas le cas lorsqu'ils travaillaient à partir de la maison. Les employés travaillant à partir de la maison ont facilement accès à de la nourriture et, par conséquent, ne devraient pas avoir droit à une indemnité de repas.

Compte tenu de tous les arguments qui précèdent, l'employeur demande respectueusement que la Commission inclue toutes ses propositions ci-dessus dans son rapport.

Article 28 – Heures supplémentaires

Proposition du syndicat

28.01 Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée au tarifs **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 apportées à la convention suivront ce concept, qui a fait l'objet d'un accord.

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.
- c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur.
- d. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier 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 apportées à la convention suivront ce concept, qui a fait l'objet d'une entente.

***** L'employeur note que la proposition du syndicat est basée sur le langage d'une convention collective précédente *****

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 (1er) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2e) jour de repos ou le jour de repos subséquent, **à condition que l'employé-e ait également travaillé le premier (1er) jour de repos.** L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

Remarques:**Rémunération de toutes les heures supplémentaires au tarif double**

L'agent négociateur propose que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double. Cette demande est reprise dans les propositions du syndicat aux articles 29 (indemnité de rappel au travail) et 32 (jours fériés désignés payés).

L'employeur soutient que de consentir à un tel changement aurait une incidence financière considérable – plus de 9,8 M\$ pour le groupe TC (0,93 % de la base salariale du groupe TC) – et excéderait les dispositions d'autres conventions collectives de l'APC, sans justification. Cela créerait un précédent et exercerait une pression horizontale à l'échelle de l'APC et des organismes distincts.

Paragraphe 28.01 – rémunération des heures supplémentaires un deuxième jour de repos

L'employeur propose que les heures supplémentaires travaillées le deuxième jour de repos soient rémunérées à tarif double, mais seulement si l'employé a également travaillé pendant le premier jour de repos.

Autrement dit, la rémunération à tarif double serait payable afin de dédommager la perturbation de devoir travailler deux jours de repos consécutifs. Il s'agit d'un concept déjà abordé par d'autres conventions collectives, par exemple celle du groupe EB au paragraphe 39.02.

Paragraphe 28.02 – rémunération des heures supplémentaires selon la préférence de l'employé

L'agent négociateur propose que l'employé puisse décider unilatéralement si les heures supplémentaires accumulées devraient être rémunérées en argent ou en congé payé.

L'employeur soutient que la disposition actuelle, en vertu de laquelle l'employé présente une demande de rémunération en argent ou en congé et la soumet à l'approbation de l'employeur, est raisonnable et conforme à d'autres conventions collectives. Cela permet à l'employeur de tenir compte des nécessités du service et des exigences de l'organisation. De l'avis de l'employeur, aucune justification n'appuie la modification proposée.

Nouveau paragraphe 28.07 – avis d'obligation d'effectuer des heures supplémentaires

L'agent négociateur propose de présenter une nouvelle rémunération d'une demi-heure de paie pour chaque heure supplémentaire, en tout ou en partie, dans une situation où un employé reçoit l'instruction, après le milieu de sa journée de travail ou le début de sa pause-repas, soit celui des deux moments qui se produit le plus tôt, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et de se présenter au travail dans une période qui est accolée à sa période de travail.

L'employeur soutient qu'il y a déjà un paragraphe dans la convention collective du groupe TC, soit l'article 28.06, concernant une situation où les heures

supplémentaires ne sont pas contiguës à la période de travail de l'employé. L'employeur estime que le présent avis d'effectuer des heures supplémentaires est adéquat. L'agent négociateur n'a pas fourni une justification suffisante pour appuyer cette proposition.

Paragraphe 28.10 – indemnité de repas pour les heures supplémentaires

L'agent négociateur propose de remplacer l'indemnité de repas prévue pour les employés qui font des heures supplémentaires et pour lesquels les repas ne sont pas indemnisés avec le taux de déjeuner précisé à l'appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte (CNM).

Les taux et les indemnités précisés dans la Directive sur les voyages du CNM permettent le remboursement des dépenses raisonnables nécessairement encourues durant les voyages effectués en service commandé pour faire en sorte que les employés n'aient pas à engager des frais supplémentaires.

L'employeur soutient qu'il ne serait pas approprié que l'admissibilité à l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires soit régie par la Directive sur les voyages du CNM. Comme il est indiqué ci-dessus, la Directive sur les voyages du CNM a pour but d'offrir le remboursement des dépenses raisonnables nécessairement encourues durant les voyages effectués en service commandé et de faire en sorte que les employés n'aient pas à engager des frais supplémentaires. Ces dispositions ne constituent pas un revenu ou un autre type de rémunération qui ouvrirait la voie à un gain personnel.

Il convient de noter que l'employeur a déjà augmenté l'indemnité de repas de 9,00 \$ à 12,00 \$ lors de la dernière ronde de négociations.

De plus, aucune autre convention collective à l'administration publique centrale ne contient le niveau d'indemnisation que le Syndicat souhaite obtenir avec cette proposition. Une recommandation par ce CIP d'ajouter cette disposition à la convention collective serait contraire au principe de reproduction et établirait un précédent pour tous les autres groupes. L'approche de l'employeur pour les 15 agents négociateurs, qui représentent 27 unités de négociation couvrant 178 979 employés syndiqués, consiste à appliquer, au mieux de ses compétences, une méthode et des niveaux d'indemnisation communs.

L'employeur demande que la Commission limite les recommandations de changements à l'article 28 à seulement la proposition de l'employeur visant le paragraphe 28.10.

L'employeur propose également de limiter l'admissibilité d'un employé à l'indemnité de repas lorsqu'il fait des heures supplémentaires à partir d'un endroit autre que son lieu de travail payé.

L'employeur soutient que les employés ont droit à une indemnité de repas lorsqu'ils sont supposés dépasser leurs heures normales de travail pour faire des heures supplémentaires. On garantit ainsi qu'ils n'ont pas à engager de frais supplémentaires pour s'acheter un repas. Lorsqu'un employé travaille à partir de la maison, il ne devrait pas y avoir de dépense supplémentaire pour un repas.

L'employeur demande respectueusement que la Commission ne fasse état que des propositions de l'employeur dans son rapport.

Article 29 – Indemnité de rappel au travail

Proposition du syndicat

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 **deux une (2)** heures au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première (1re) 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.

Remarque :

L'agent négociateur propose d'augmenter le taux de rémunération des employés lorsqu'ils sont rappelés au travail, tant physiquement qu'à distance.

L'employeur soutient que consentir à un tel changement aurait une incidence financière – plus de 1,15 M\$ pour le groupe TC (0,11 % de la base salariale du groupe TC) – et excéderait les dispositions d'autres conventions collectives de l'APC, sans justification du syndicat.

L'employeur soutient que l'AFPC n'a pas fourni d'arguments substantiels pour appuyer l'augmentation du taux de rémunération.

De plus, l'employeur demande respectueusement à la Commission de reconnaître ses capacités économiques au moment de prendre la décision de recommander de telles mesures, car elles augmentent la rémunération totale de ses employés.

Article 30 – Disponibilité

Proposition du syndicat

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.

Remarques :

L'agent négociateur propose d'augmenter le taux de l'indemnité de disponibilité pour chaque période de quatre (4) heures durant laquelle il est en disponibilité. L'employeur s'oppose à cette proposition.

Aucune autre convention collective dans l'APC n'offre un paiement d'une heure pour une période de quatre heures.

Les 26 conventions collectives ont toutes un taux d'une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures.

L'employeur soutient que l'utilisation presque universelle des téléphones cellulaires a augmenté la souplesse des employés pour faire d'autres choses pendant qu'ils sont en disponibilité. L'incidence négative de la disponibilité sur les employés a ainsi diminué avec le temps.

L'employeur soutient que consentir à un tel changement aurait une incidence financière considérable – plus de 8,3 M\$ pour le groupe TC (0,8 % de la base salariale du groupe TC) – et excéderait les dispositions d'autres conventions collectives de l'APC, sans justification du syndicat.

L'employeur soutient que l'AFPC n'a pas fourni d'arguments substantiels pour appuyer l'augmentation du taux de rémunération des employés en disponibilité.

De plus, l'employeur demande respectueusement que la Commission accorde la priorité aux améliorations demandées par l'agent négociateur et reconnaisse les capacités économiques limitées de l'employeur lorsqu'elle décide de recommander de tels éléments, ce qui augmentera la rémunération totale de ses employés.

L'employeur demande donc que la Commission n'inclue pas la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 32 – Jours fériés désignés payés

Proposition du syndicat

32.05

- a. Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré à tarif **double et demi (1-1/2)** pour toutes les heures effectuées **jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite**, en plus de la rémunération que l'employé-e aurait reçu s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.
- b. Nonobstant l'alinéa a), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.01b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

Remarques :

Paragraphe 32.05 – Tarif double

Voir les remarques de l'employeur susmentionnées à l'article 28 – Heures supplémentaires.

Article 34 – Temps de déplacement

Proposition du syndicat

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.~~
- c. **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 **dix vingt (10)** 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 **dix vingt (10)** 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).

Remarques :

L'agent négociateur propose des changements importants à la rémunération du temps de déplacement des employés.

Actuellement, conformément au paragraphe 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... »

De plus, le paragraphe 34.04 établit la rémunération d'un employé lorsqu'il doit se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation.

La proposition de l'agent négociateur de supprimer la référence aux paragraphes 34.02 et 34.03 de l'article 34.04 supprime essentiellement l'obligation de l'employé de se rendre à l'extérieur de la zone d'affectation pour avoir droit à des heures supplémentaires. Par conséquent, un employé qui se déplace entre des lieux de travail pour assister à des réunions dans sa zone d'affectation serait assujéti à ce paragraphe relatif aux déplacements. À titre d'exemple, les employés qui travaillent à Gatineau et qui se rendent à Ottawa pour travailler, les deux bureaux étant situés dans la région de la capitale nationale, soit la zone d'affectation des employés, auraient droit à des heures supplémentaires.

L'employeur soutient que cela n'a jamais été l'intention de cette disposition. L'article 34 a toujours eu pour but de dédommager les employés de l'inconvénient qu'occasionne le service commandé à la demande de l'employeur. L'intention n'était jamais d'offrir des avantages supplémentaires aux employés pour leurs déplacements quotidiens dans l'exercice de leurs fonctions. Le temps de déplacement pendant l'exécution régulière des tâches est déjà rémunéré pour les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, le cas échéant.

Rien ne justifie la proposition de l'agent négociateur d'éliminer la distinction entre la rémunération d'un jour de travail normal lorsque l'employé voyage, mais ne travaille pas et la rémunération d'un jour normal lorsque l'employé voyage et travaille. L'employeur insiste pour que cette distinction soit maintenue; la

rémunération d'une journée de voyage ne devrait pas être majorée lorsque l'employé n'exécute aucune de ses fonctions régulières ou normales.

Rien ne justifie non plus l'élimination des plafonds pour la rémunération maximale permise pour les déplacements à l'extérieur de la zone d'affectation de l'employé. Bien que le nombre d'employés qui voyagent dans ce groupe soit relativement faible, cela créerait un précédent et accélérerait certainement l'introduction de cet avantage dans d'autres conventions collectives.

De plus, ces maximums sont déjà supérieurs au temps de déplacement maximal autorisé dans la Directive sur les voyages du CNM. Il n'est pas nécessaire de changer ce libellé.

L'employeur souhaite également que la Commission note les progrès qu'il a accomplis au cours de la dernière ronde de négociations en ce qui concerne l'article 34 et le fait qu'il a approuvé la demande de l'agent négociateur au cours de la dernière ronde de négociations consistant à augmenter le temps des employés passé en escale. Cette disposition est déjà plus généreuse que celles de la plupart des autres conventions dans l'APC. Par conséquent, l'employeur croit qu'il a déjà réalisé des progrès suffisants dans ce dossier récemment et il préfère mettre l'accent sur les négociations portant sur d'autres sujets durant cette ronde de négociations.

L'employeur demande donc que la Commission n'inclue pas les changements proposés de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 39 – Congé de maladie payé

Proposition du syndicat

Le syndicat propose ce qui suit, à condition que l'employeur accepte le libellé du paragraphe 39.09 ci-dessous :

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 **deux** cent **deux quatre-vingt-sept** virgule cinq (~~187,5~~**202,5**) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite. **L'octroi d'un tel congé ne sera pas refusé sans motif valable.**

39.08 **À la demande de l'employé-e, l'employeur peut lui accorder un congé de maladie supplémentaire payé dans d'autres circonstances que celles précisées à l'article 39.02. Ce congé ne sera pas refusé sans motif valable.**

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

Remarques :

Avance de crédits de congé de maladie (paragraphe 39.04)

L'employeur fait valoir que les parties ont convenu de 187,5 heures pour la raison suivante : cela permet d'établir un plafond du nombre d'heures pouvant être avancées. Sans explication fondée sur des données probantes, l'employeur n'est pas disposé à augmenter ce nombre.

L'augmentation proposée nuit aussi à l'employé, car elle permet à ce dernier d'accumuler une plus grande dette qui, à un tel point, pourrait devenir irrécouvrable.

L'agent négociateur n'a pas fait part de justification ou d'analyse pour démontrer qu'un problème doit être réglé en lien avec cette disposition.

Retrait du pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'avancer des crédits de congé de maladie (paragraphe 39.04)

L'agent négociateur a déposé une proposition qui :

- laisse entendre que l'avance de congés de maladie payés peut être accordée;
- retire le pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'approuver l'avance de congés de maladie payés;
- précise que l'avance de congés de maladie payés ne sera pas refusée sans justification.

L'employeur ne sait pas exactement ce que l'agent négociateur tente d'accomplir avec cette proposition. D'un côté, l'agent négociateur suggère le retrait du pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'approuver les congés, et de l'autre, il suggère que les congés ne devraient pas être refusés sans justification.

L'employeur fait savoir qu'il ne souhaite pas éliminer le pouvoir discrétionnaire de la gestion. Il doit maintenir sa capacité à exercer le pouvoir discrétionnaire d'avancer des congés de maladie en fonction des mérites de chaque cas et du fardeau qui pourrait être créé pour l'employé et le gestionnaire. Il soutient également que le retrait de ce pouvoir discrétionnaire est incompatible avec la responsabilité que les parties ont très clairement imputée à l'employé qui consiste à lui prouver la nécessité des congés de maladie, conformément au paragraphe 39.02 de la convention.

Avance supplémentaire de crédits de congé de maladie rémunéré (aucun plafond) (nouveau paragraphe 39.08)

Étant donné que les crédits de congé de maladie seraient illimités et que les paramètres d'octroi seraient éliminés efficacement, le libellé proposé de l'agent négociateur annule les paragraphes 39.01 à 39.04.

L'employeur fait valoir que le régime de crédits de congé de maladie actuel, qu'il juge déjà généreux pour les employés, est fondé sur les crédits de congés de maladie accumulés par les employés pour chaque mois au cours duquel ils travaillent au moins 75 heures. L'ajout du nouveau paragraphe 39.08 changerait la base de ce régime, ce que l'employeur n'est pas prêt à faire.

Étant donné les coûts potentiellement importants et les répercussions considérables sur le service aux Canadiens, il est important pour l'employeur de maintenir les paramètres liés à la quantité de crédits de congés de maladie pouvant être avancés ou octroyés.

Remboursement des coûts d'un certificat médical (nouveau paragraphe 39.09)

L'agent négociateur propose que l'employeur rembourse aux employés tous les coûts associés à l'obtention d'un certificat médical lorsque celui-ci est demandé par l'employeur.

En réponse à cette demande, l'employeur fait valoir qu'il ne devrait pas être tenu de payer les coûts d'un certificat médical et les dépenses connexes. La convention collective est très claire : c'est à l'employé qu'il incombe de prouver à l'employeur qu'il est incapable de s'acquitter de ses tâches en raison d'une maladie ou d'une blessure.

L'agent négociateur n'a pas démontré que ses changements proposés à l'article 39 sont justifiés. Les autres conventions collectives de l'APC ne contiennent pas de telles dispositions. Leur ajout dans celle du groupe TC créerait un précédent que l'employeur ne souhaite pas créer dans la fonction publique.

Pour les raisons expliquées ci-dessus, l'employeur demande respectueusement que la Commission n'inclue pas dans son rapport les propositions de l'agent négociateur.

Article 40 – Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

Proposition du syndicat

Amend as follows

Changer le titre à “ rendez-vous médicaux 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.~~

Remarques :

L'agent négociateur propose de transformer complètement ce congé.

L'employeur s'oppose à ces changements pour plusieurs raisons.

Augmentation au-delà des rendez-vous médicaux de routine pour les employées enceintes

L'employeur soutient que la grossesse n'est pas une maladie. Reconnaisant cet état de fait, ce congé a été négocié afin que les employées enceintes n'aient pas à utiliser leurs crédits de congé de maladie pour se rendre à des rendez-vous de routine liés à leur grossesse. L'intention initiale de ce congé était d'aider les employées enceintes à équilibrer le travail et la grossesse.

L'agent négociateur propose de changer la nature de ce congé. Les conditions médicales chroniques sont des maladies et devraient être traitées comme telles.

À l'heure actuelle, l'employeur accorde des congés payés pour les rendez-vous de routine chez le médecin ou le dentiste conformément à la Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales (la Directive). La *section 2, Gestion des congés payés et du temps libre payé – Situations particulières*, décrit la pratique actuelle de l'employeur :

2.2.3 Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

Lorsque la personne doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement médical ou dentaire à l'égard d'une condition particulière, les personnes ayant le pouvoir délégué doivent veiller à ce que ses absences soient imputées aux crédits de congés de maladie.

En règle générale dans l'administration publique centrale, l'employeur permet à la personne de s'absenter pendant au plus une demi-journée pour aller chez le médecin ou le dentiste, sans imputer cette absence aux crédits de congés de la personne dans le cas d'un rendez-vous périodique ou un bilan de santé. Lorsque la personne doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement médical ou dentaire à l'égard d'une condition particulière, les personnes ayant le pouvoir délégué doivent veiller à ce que ses absences soient imputées aux crédits de congés de maladie.

Bien que la Directive ne définisse pas ce qui constitue des rendez-vous de routine ou périodiques, dans la pratique, on les limite habituellement aux rendez-vous de nature préventive, comme les examens annuels, les examens dentaires et les examens de la vue. Comme le précise la Directive, l'employeur peut octroyer jusqu'à une demi-journée de temps libre payé pour de telles absences. Cela inclut le temps requis pour se rendre au rendez-vous et en revenir. On devra par ailleurs fixer ces rendez-vous afin de perturber les services le moins possible. Ces types de rendez-vous sont habituellement fixés à l'avance, et la personne n'est ni malade ni blessée.

Selon la Directive, le temps libre payé ne doit pas être utilisé pour le traitement d'une plainte ou d'une condition spécifique, comme un rendez-vous chez le médecin parce que l'employé se sent malade, un rendez-vous de suivi pour un traitement découlant d'un test diagnostique ou d'une condition, ou encore une série de rendez-vous pour rectifier ou soulager une condition, comme des traitements de chiropractie, de physiothérapie ou de psychologie. Ces absences doivent être imputées aux crédits de congé de maladie de l'employé.

Les employés qui sont malades ou blessés ont droit, en vertu du paragraphe 39.02 de la convention, à des congés de maladie payés lorsqu'ils sont incapables d'effectuer leurs tâches en raison d'une maladie ou d'une blessure, dans la mesure où ils convainquent l'employeur de la nécessité de ces congés et disposent des crédits requis.

L'agent négociateur propose de changer la pratique de longue date de l'employeur qui consiste à exiger de tous les employés, y compris les employées enceintes, qu'ils utilisent leurs crédits de congé de maladie lorsqu'une série de rendez-vous en continu sont requis pour le traitement d'une condition particulière.

Il va également sans dire qu'un employé qui nécessite jusqu'à 3,75 heures de temps libre payé par semaine pour se présenter à des rendez-vous médicaux liés à des conditions médicales chroniques a déjà pris des dispositions pour ces rendez-vous.

L'agent négociateur n'a pas fourni d'éléments de preuve pour démontrer la nécessité de ces changements.

L'employeur recommande donc à la Commission de ne pas inclure ces changements dans son rapport.

Article 47 – Congé payé pour obligations familiales

Proposition du syndicat

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.

Remarques :

L'agent négociateur propose de modifier l'article 47 comme suit :

Élargissement de la définition du terme « famille »

Même si les parties se sont entendues au cours de la dernière ronde de négociations collectives pour améliorer cette disposition en élargissant la définition du terme « famille » pour qu'elle comprenne « *une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé* », l'agent négociateur propose encore une fois plusieurs modifications à l'article 47.

Une grande partie de ces propositions ont été présentées au cours de la dernière ronde, et la CIP saisie de cette question n'a inclus aucune de ces propositions dans son rapport.

Augmentation du nombre d'heures de congé

L'agent négociateur cherche à doubler le nombre d'heures de congé pour obligations familiales de trente-sept heures et demie (37,5) à soixante-quinze (75) heures. Cette demande dépasse largement ce qui a été accordé aux autres groupes de l'APC, car toutes les conventions collectives prévoient un maximum de trente-sept virgule cinq (37,5) heures à cette fin.

L'employeur soutient que la proposition de l'agent négociateur d'augmenter la quantité de congés est coûteuse – près de 12,9 millions de dollars par année en permanence pour le groupe TC seulement, soit 1,22 % de la base salariale du groupe TC. L'employeur s'oppose à une telle augmentation. Cette demande exerce une pression sur les paramètres des budgets ministériels et aurait une incidence sur les limites de leurs capacités économiques. Cela exerce aussi une pression sur les opérations ministérielles et les services aux Canadiens.

De plus, l'employeur ne juge pas nécessaire d'augmenter le nombre d'heures de congé dans la convention collective, et l'agent négociateur n'a pas démontré que les dispositions existantes étaient insuffisantes.

Élargissement des circonstances dans lesquelles un congé peut être accordé

- ***Rendez-vous professionnels [47.03a]***

L'agent négociateur propose à l'alinéa 47.03a) d'élargir considérablement la nature des rendez-vous pour lesquels les employés peuvent demander un congé pour obligations familiales. Il propose de remplacer « conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption » par « conduire un membre de la famille à un rendez-vous de nature professionnelle, y compris, sans toutefois s'y limiter, pour recevoir des soins médicaux ou dentaires ou des services juridiques ou financiers, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption ».

L'employeur soutient que cette proposition s'écarte largement de l'intention initiale de la disposition. Les rendez-vous d'une « nature professionnelle » sont extrêmement diversifiés et seraient difficiles à définir clairement. Le terme « professionnel » peut avoir différentes significations, notamment « qui se rapporte à une profession ». Compte tenu de cela, il est probable que cette nouvelle terminologie donnerait lieu à de nombreux griefs concernant la signification et l'application du terme « professionnel », alors que la disposition actuelle est claire, comprise par les parties et employée à des fins précises.

L'agent négociateur n'a pas su démontrer la nécessité d'élargir ce paragraphe pour l'appliquer à d'autres types de rendez-vous d'une nature professionnelle, et n'a fourni aucun exemple pour appuyer sa proposition. Par conséquent, la demande de l'agent négociateur n'a pas été justifiée et ne ferait que créer de la confusion vis-à-vis des dispositions existantes et des conflits entre les gestionnaires et les employés, qui auraient sans conteste de la difficulté à définir en quoi consistent des *rendez-vous d'une nature professionnelle*.

– ***Prestation de soins à un membre de la famille de l'employé [47.03 c)***

L'agent négociateur propose à l'alinéa 47.03 c) qu'un congé soit accordé pour prendre soin d'un membre de la famille de l'employé plutôt que seulement des membres « âgés » de la famille. L'employeur fait valoir qu'un tel changement élargirait de manière déraisonnable la portée de l'article et rendrait caducs l'objectif et la signification de cet alinéa.

– ***Fermetures d'école ou de garderie [47.03f)***

L'agent négociateur propose à l'alinéa 47.03f) qu'un congé soit accordé pour les fermetures d'école ou de garderie même si la fermeture est prévisible.

L'employeur fait valoir que, même si un employé a actuellement le droit de demander un congé payé pour obligations familiales lorsqu'une situation soudaine ou inattendue a une incidence sur la disponibilité d'une garderie ou d'une école (p. ex., fermeture en

raison de mauvaises conditions météorologiques), il est raisonnable de s'attendre à ce que l'employé fasse tous les efforts possibles pour respecter ses obligations parentales en ayant recours à d'autres solutions lorsqu'une fermeture est prévisible ou prévue.

La suppression du qualificatif « imprévisible » modifierait considérablement l'intention et la portée initiales des circonstances couvertes par ces dispositions, c'est-à-dire que n'importe quelle fermeture, y compris celles qui sont prévues, répondrait aux critères de cet alinéa.

L'agent négociateur n'a fourni aucun élément de preuve pour justifier sa demande d'élargissement des dispositions de cet alinéa, qui entraîneraient une modification considérable de l'intention initiale du libellé.

– ***Suppression du plafond des heures pour les rendez-vous des employés [47.03 g)]***

L'agent négociateur propose à l'alinéa 47.03 g) d'éliminer le plafond des congés pour assister à des rendez-vous avec un avocat, un parajuriste, un représentant financier ou un autre professionnel. L'employeur est d'avis que le plafond devrait demeurer à 7,5 heures, car le congé est prévu pour des raisons familiales et non pour s'occuper d'affaires personnelles. L'intention initiale de cet alinéa est d'aider un employé à trouver un équilibre entre le travail et la vie personnelle.

– ***Visite d'un membre de la famille en phase terminale [nouvel alinéa 47.03h)]***

L'agent négociateur propose d'ajouter « *pour visiter un membre de la famille en phase terminale* » à la liste des circonstances dans lesquelles un congé peut être accordé. La proposition de l'agent négociateur à l'alinéa 47.03h) est déjà abordée suffisamment aux alinéas 47.03b) et c). L'employeur fait valoir que rien ne justifie l'élargissement des dispositions de cet article. Les droits aux congés actuellement prévus dans la convention collective pourraient s'appliquer à cette circonstance particulière. La proposition de l'agent négociateur ne figure dans aucune convention collective de l'APC.

Pour conclure, l'agent négociateur n'a pas fourni de justification ni d'analyse pour appuyer ses propositions à l'égard de cet article, qui représenteraient toutes des coûts importants et qui auraient des répercussions importantes sur les activités et les services offerts aux Canadiens.

Compte tenu de tout ce qui précède, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas les propositions d'élargissement des circonstances dans lesquelles un congé peut être accordé en vertu de cet article de l'agent négociateur dans son rapport et que l'article soit renouvelé sans modification.

Article 51 – Congé de deuil payé

Proposition du syndicat

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

51.06 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 payé en vertu des paragraphes 51.01 et 51.02, 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 payé qui lui ont été accordés.

51.07 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 que celui qui est prévu aux paragraphes 51.01 et 51.02.

Contre-proposition de l'employeur

(...)

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.~~

51.045 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 51.02, **51.03 and 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.

51.056 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**.

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 sous **51.01a) 51.02a)** une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

Remarques

Élargissement de la définition du terme « famille »

Même si les parties se sont entendues au cours de la dernière ronde de négociations collectives pour améliorer cette disposition en élargissant la définition du terme « famille » pour qu'elle comprenne « *une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé* », l'agent négociateur propose encore une fois d'élargir la définition de la famille pour inclure les beaux-frères et les belles-sœurs et toute personne dont l'employé a la charge, qu'elle habite ou non avec lui, car cela concerne l'admissibilité au congé de deuil.

L'élargissement de la définition élargirait la portée bien au-delà de ce qui figure dans toutes les autres conventions collectives de l'APC.

De plus, l'agent négociateur propose de supprimer la notion selon laquelle les employés ont droit à un congé de deuil seulement une fois au cours de leur carrière au sein de la fonction publique en ce qui concerne une personne qui tient lieu de membre de la famille. Cet élément fait partie de la nouvelle disposition qui a été incluse dans la convention collective au cours de la dernière ronde de négociations collectives.

Encore une fois, l'employeur est d'avis que l'agent négociateur n'a pas fourni une justification suffisante pour l'élargissement proposé de la définition du terme « famille ».

Déplacements

L'agent négociateur propose également l'augmentation du nombre de congés payés à accorder aux employés qui doivent se déplacer en raison d'un décès de trois à cinq jours et indique que cette augmentation élargirait la portée bien au-delà de ce qui figure dans toutes les autres conventions collectives de l'APC.

Encore une fois, l'employeur est d'avis que l'agent négociateur n'a pas fourni une justification suffisante pour appuyer cette proposition.

Décès de membres de la famille élargie

L'agent négociateur propose d'élargir l'application de la disposition sur le congé qui accorde un (1) jour de congé de deuil payé pour le décès de membres de la famille élargie afin d'inclure les tantes, les oncles, les nièces et les neveux. Encore une fois, l'élargissement de la disposition étendrait sa portée bien au-delà de ce qui figure dans toutes les autres conventions collectives de l'APC. L'agent négociateur n'a pas fourni une justification suffisante pour appuyer cette proposition.

Employés en congé pour proches aidants

Les parties ont négocié avec succès les congés pour proches aidants au cours de la plus récente ronde de négociations collectives. L'agent négociateur n'a pas fourni une justification suffisante pour appuyer cette proposition.

Élargissement du congé de deuil

En réponse à la demande d'élargissement des dispositions de l'article 51 de l'agent négociateur, l'employeur a présenté une nouvelle clause (51.04), qui prévoit un congé de deuil payé pour les employés qui ont donné naissance à un enfant mort-né, les employés dont l'épouse ou la conjointe de fait a vécu la perte ou les employés qui auraient été un parent de l'enfant à naître (y compris par adoption ou maternité de substitution).

Cette modification cadre avec les modifications à venir à la partie III du Code canadien du travail. Ces modifications faisaient partie du projet de loi C-3, Loi modifiant le Code criminel et le Code canadien du travail, qui a reçu la sanction royale le 17 décembre 2021.

Selon le nouveau libellé proposé, les employés auraient droit à 3 jours de travail consécutifs de congé de deuil payé, lesquels pourraient être pris au cours de la période commençant le jour de l'accouchement de l'enfant mort-né et se terminant 12 semaines après le plus tardif des événements suivants : funérailles, enterrement ou service commémoratif de l'enfant mort-né.

L'employeur propose aussi des modifications subséquentes aux nouveaux paragraphes 51.05 et 51.06 pour qu'ils soient harmonisés avec les dispositions actuelles de l'article.

La contreproposition de l'employeur garantirait une application uniforme de ce droit dans l'ensemble des ministères en cas d'accouchement d'un enfant mort-né.

L'amélioration à l'article 51 serait apportée **dans le contexte d'un règlement négocié**.

Clause 51.01

L'employeur propose la correction d'une référence erronée dans la clause 51.01.

Il est d'avis qu'il s'agit simplement d'une modification d'ordre administratif.

Pour toutes les raisons expliquées ci-dessus, l'employeur demande que la Commission n'inclue que sa proposition et la contreproposition dans son rapport.

Article 62 – Marchandises dangereuses

Proposition du syndicat

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.

***** L'employeur note que la proposition du syndicat est basée sur un ancien langage de la convention collective. Les parties ont déjà négocié une indemnité mensuelle de 75 \$ lors de la ronde de négociation en 2018 *****

Remarques :

L'agent négociateur propose d'élargir la portée de l'indemnité afin d'ajouter les employés responsables de l'inspection, de la manipulation ou du transport de marchandises dangereuses. L'employeur s'oppose à l'élargissement proposé.

La disposition prévoit le paiement d'une indemnité pour marchandises dangereuses aux employés certifiés aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confiée la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la loi susmentionnée. Ces employés reçoivent actuellement 75 \$ pour chaque mois où ils possèdent une telle certification.

L'employeur souhaite que la Commission note qu'il a accompli certains progrès au cours de la dernière ronde de négociations en ce qui concerne l'article 62 et il a approuvé la demande de l'agent négociateur d'augmenter l'indemnité de 75 \$ par mois et de supprimer l'exigence indiquant que les employés doivent travailler dix (10) jours par mois afin d'être admissibles à cette indemnité pour le mois visé. Par conséquent, l'employeur croit qu'il a déjà réalisé des progrès suffisants dans ce dossier récemment et il préfère mettre l'accent sur les négociations portant sur d'autres sujets durant cette ronde de négociations.

De plus, l'employeur demande respectueusement à la Commission de reconnaître ses capacités économiques au moment de prendre la décision de recommander de telles mesures, car elles augmenteront la rémunération totale de ses employés.

L'employeur recommande ainsi que la Commission n'inclue pas la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Article 65 – Administration de la paye

Proposition du syndicat

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.

(renumérotation en conséquence)

Remarques

Rémunération intérimaire – alinéa 65.07a) et nouvelle clause 65.08

L'agent négociateur demande diverses modifications à l'administration actuelle de la rémunération intérimaire. L'alinéa 65.07a) traite de l'élimination de la période d'admissibilité de trois jours de travail consécutifs pour toucher la rémunération intérimaire, et la nouvelle clause 65.08 propose que des périodes intérimaires cumulatives déterminent la prochaine augmentation pour la rémunération intérimaire.

L'employeur soutient que les dispositions actuelles sont conformes à la majorité des autres conventions collectives dans l'APC. Les changements de cette nature (l'élimination de la période d'attente et le suivi des périodes d'intérim cumulatives) mettraient beaucoup de pression sur l'administration de la paye dans les ministères et compliqueraient le système de paye à un moment où l'employeur cherche des occasions de simplifier l'administration de la paye.

L'agent négociateur a proposé des modifications similaires au cours de la dernière ronde de négociations à la table de négociation sur les questions communes de

l'AFPC, mais n'a fourni aucun nouveau renseignement pour justifier la réintroduction de sa proposition dans la présente ronde de négociations.

Pour ces raisons, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Article sur une nouvelle prime de vol

Proposition du syndicat

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

Remarques :

L'agent négociateur propose d'introduire une nouvelle prime de vol qui obligerait l'employeur à indemniser généreusement tous les employés du groupe TC dont les tâches doivent être effectuées à bord d'un aéronef.

L'employeur indique qu'il n'appuie pas cette proposition. Le rôle principal de certains employés de la Direction générale des services des aéronefs (DGSA) de Transport Canada est de s'acquitter de toutes ces tâches à bord d'un aéronef (par exemple, les opérateurs de système en mission au sein du Programme de surveillance aérienne nationale). La revendication syndicale aurait des répercussions importantes sur le salaire horaire de ces employés.

L'employeur croit que la prime de vol devrait encore être réservée à certains techniciens d'entretien d'aéronef de Transport Canada. La prime de vol de ces employés est déjà gérée en vertu de l'appendice R de la convention collective du groupe TC.

De plus, la prime de vol est fournie à des employés d'autres groupes de l'APC, mais elle est limitée à des circonstances ou à des types de tâches très précises. Par exemple, conformément à la convention collective du groupe RE, l'admissibilité est limitée aux aéronefs « expérimentaux » et pour le groupe EL, elle est limitée aux employés qui effectuent des tâches de maintenance d'équipement de vol. Dans les deux cas, la rémunération est fixée à 100 \$ par mois, seulement pour les mois où l'employé a effectué au moins 15 heures de vol.

Par conséquent, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

Nouvel article XX – Examen de la structure des groupes professionnels

Proposition du syndicat

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.

Remarques :

L'agent négociateur propose de remplacer le protocole d'entente actuel entre les parties impliquées dans l'examen de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification de l'unité de négociation du groupe TC (appendice GG) par une nouvelle disposition dans la convention collective de l'examen de la structure des groupes professionnels.

L'employeur soutient qu'il demeure résolu à compléter l'examen et la réforme du groupe professionnel des Services techniques.

En 2009, l'employeur a signé un protocole d'entente avec l'AFPC dans le cadre de son engagement à examiner les groupes professionnels qu'il représente afin de

s'assurer que les outils de classification de ces groupes professionnels tiennent compte des travaux effectués au sein de l'AFPC et que l'examen comporte des consultations constructives avec l'agent négociateur. Les travaux sur le groupe professionnel des Services des programmes et de l'administration (PA) ont pris fin en 2017, ce qui a libéré des ressources qui ont pu commencer l'examen du groupe professionnel des Services techniques.

L'engagement à examiner le groupe professionnel des Services techniques a été renouvelé dans la convention collective actuelle au moyen d'un nouveau protocole d'entente précisant que les nouvelles normes d'évaluation des emplois doivent être *« achevées au plus tard le 31 mars 2022, avec l'objectif de négocier de nouveaux taux de rémunération reliés aux nouvelles normes d'évaluation des emplois pour la convention collective subséquente »*.

L'employeur cherche à obtenir l'approbation du Conseil du Trésor des nouvelles normes d'évaluation des emplois pour favoriser le début des discussions avec le syndicat sur la mise en œuvre de la structure proposée du groupe professionnel des Services techniques.

Si le Conseil du Trésor approuve la présentation, le processus de conversion de classification pourra commencer. Une conversion de classification a lieu lorsqu'un changement est apporté au mode d'établissement de la valeur relative du travail pour un groupe professionnel (par exemple, le remplacement d'une norme d'évaluation des emplois par une autre). La mise en œuvre du processus de conversion de classification nécessite environ trois à sept ans pour les ministères, et son déroulement dépend d'un grand nombre de facteurs. La méthode et les échéanciers prévus pour le groupe professionnel des Services techniques sont semblables à ceux qui ont été utilisés par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada dans les exercices de conversion précédents, y compris pour les groupes professionnels Économique et services de sciences sociales (EC), Praticien du droit (LP), Gestion du droit (LC) et Technologie de l'information (IT).

Les étapes essentielles du processus de conversion devraient se dérouler au cours des cinq prochaines années. Aux fins de planification et d'établissement des coûts, la date de mise en œuvre ciblée était en 2027.

L'employeur soutient que l'AFPC a été consultée de façon considérable tout au long du processus et a donné son avis sur les définitions du nouveau groupe et sous-groupe professionnels et les nouvelles normes d'évaluation des emplois qui décrivent plus précisément les travaux effectués par les membres. Il est prévu que l'agent négociateur continue de représenter le travail du groupe Services techniques sans qu'aucune modification ne soit apportée à la composition du groupe. L'AFPC n'a cerné aucun enjeu lié à la modification des exigences en

matière d'études pour le groupe professionnel des Services techniques et à la conservation des autres qualifications approuvées par l'employeur.

Pénalité pour retard de paiement

L'employeur n'est pas prêt à accepter une pénalité pour retard de paiement. La classification relève de l'employeur et est un moyen pour lui d'organiser le travail de manière à atteindre ses objectifs.

Compte tenu du fait qu'il a respecté son engagement dans le cadre du protocole d'entente en ce qui concerne l'achèvement de la norme d'évaluation des emplois, l'employeur fait valoir que la proposition de l'agent négociateur en ce qui concerne la pénalité de 250 \$ doit être associée à la négociation de nouveaux taux et de nouvelles règles de rémunération. Toutefois, puisque ce processus pourrait faire l'objet d'une entente avec l'agent négociateur, il est très difficile d'établir des échéances prévisibles.

L'employeur voit un conflit d'intérêts dans le fait que l'agent négociateur demande une pénalité monétaire basée sur la progression des négociations (c.-à-d. les négociations des nouveaux taux de rémunération).

Au vu de ce qui précède, l'employeur demande à la Commission de recommander le statu quo et de rejeter la proposition de l'agent négociateur d'ajouter un nouveau paragraphe sur la structure des groupes professionnels ou toute disposition prévoyant une pénalité.

Nouvel article XX – Dénonciation

Proposition du syndicat

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.

Remarques :

L'agent négociateur propose d'inclure une clause de protection des dénonciateurs dans la convention.

L'employeur fait valoir que la loi canadienne comprend déjà une protection légale des dénonciateurs. Conformément à l'article 425.1 du Code criminel, un employeur qui prend des mesures disciplinaires ou qui menace de la faire, qui rétrograde, congédie ou qui porte atteinte à l'emploi d'un employé dans le but de l'empêcher de dévoiler des renseignements à un organisme responsable de l'application de la loi au sujet d'une infraction ou qui exerce des mesures de représailles contre un employé qui a déjà fourni de tels renseignements commet une infraction.

De plus, les fonctionnaires fédéraux sont protégés contre les représailles découlant de la dénonciation en vertu de la loi sur la protection des divulgateurs. La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* interdit aux employeurs de prendre des mesures punitives contre un fonctionnaire qui a fait une divulgation protégée ou qui, de bonne foi, collabore à une enquête sur une divulgation ou une enquête intentée en vertu de la loi.

En juin 2017, le Comité permanent de la Chambre des communes chargé des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires a publié un rapport contenant les modifications recommandées à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* afin de renforcer la protection des dénonciateurs. Le gouvernement examine actuellement les recommandations du comité, y compris l'élargissement de la définition des termes « acte répréhensible » et « représailles », la modification de la définition de « dénonciation protégée » en vertu de la loi et la modification de la législation qui protège et appuie les dénonciateurs afin de prévenir les représailles à leur endroit.

L'employeur fait valoir que l'intégrité de la fonction publique fédérale demeure une priorité pour le gouvernement et que, en ce qui concerne les lois visant à protéger les dénonciateurs, la meilleure solution est d'effectuer un examen et une vérification de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, et non de créer un cadre de travail différent dans la convention collective.

L'employeur n'appuie pas la création d'un cadre différent du cadre législatif en vigueur.

Par conséquent, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

Appendice A – Taux de rémunération – EG : taux de rémunération annuels du groupe Soutien technologique et scientifique (en dollars)

Décision arbitrale

La restructuration des échelles de rémunération du groupe Soutien technologique 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 des EG, soit 1,5 % de plus que le maximum actuel. Tous les employés ayant atteint leur taux maximal depuis au moins douze mois en date du 22 juin 2022 seront rémunérés à ce nouveau taux à cette date.

À compter du 22 juin 2023, augmenter de 1,8 % le nouvel échelon supérieur de l'échelle.

Ces deux ajustements seront effectués avant l'application de toute augmentation salariale générale pour l'année en cause.

Remarque

Dans la convention collective du groupe TC qui a expiré le 21 juin 2018, l'AFPC et l'employeur avaient convenu de former un comité mixte qui serait chargé d'examiner la valeur du travail et la rémunération des employés du sous-groupe EG de l'APC et de les comparer à celles de leurs homologues à l'ACIA.

Le règlement convenu par la suite avec le groupe TC dans le cadre de la ronde de négociations qui a suivi (2018) comprenait un deuxième protocole d'entente qui décrivait un processus de résolution des travaux de ce comité mixte et de résolution de tout différend potentiel concernant le besoin d'un rajustement salarial pour le sous-groupe EG à la suite de l'étude de comparabilité mixte.

Plus précisément, les parties ont convenu de ce qui suit :

Plus précisément, les parties ont convenu de ce qui suit :

« Une fois l'avis de négocier pour la prochaine ronde donnée, les parties examineront une proposition de rajustement salarial spécifique pour le groupe EG. Dans le cas où les parties ne parviennent pas à s'entendre sur un ajustement salarial approprié, après l'expiration de l'entente actuel, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer cette question à une décision exécutoire, comme le permet l'article 182 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, pour une détermination finale et exécutoire. La convention collective sera ajustée en fonction de la décision rendue à l'issue de ce processus. Pour plus de clarté, ce renvoi à une décision exécutoire peut avoir lieu avant que les parties aient conclu un renouvellement négocié de la convention collective.

Si les parties ont recours à une décision exécutoire, elles conviennent d'utiliser Mort Mitchnick comme président du processus ou du conseil si les parties conviennent de former un comité comprenant trois personnes. Si M. Mitchnick n'est pas disponible et qu'une alternative mutuellement acceptable ne peut être identifiée, le président sera nommé par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. »

Conformément aux modalités du protocole d'entente, le syndicat a présenté une demande d'arbitrage le 21 juin 2021, le jour de l'expiration de la convention collective existante. Une audience a eu lieu le 19 octobre 2021, et le 6 janvier 2022, l'arbitre a rendu la décision suivante :

À compter du 22 juin 2022, ajouter un nouvel échelon au sommet de l'échelle salariale des EG, soit 1,5 % de plus que le maximum actuel. Tous les employés ayant atteint leur taux maximal depuis au moins douze mois en date du 22 juin 2022, seront rémunérés à ce nouveau taux à cette date.

À compter du 22 juin 2023, augmenter de 1,8 % le nouvel échelon supérieur de l'échelle.

Ces deux ajustements seront effectués avant l'application de toute augmentation salariale générale pour l'année en cause.

Le 15 septembre 2022, l'arbitre, qui était demeuré saisi de cette affaire (de la façon habituelle jusqu'à ce que les parties conviennent que les ajustements susmentionnés ont été appliqués de façon adéquate) a rendu une décision supplémentaire pour aborder la question de la mise en œuvre :

3) La mise en œuvre des deux rajustements au titre de l'« équité salariale » aura lieu seulement lorsque les dispositions de la convention collective, particulièrement celles qui se rapportent à l'augmentation salariale convenue par les parties pour l'année commençant le 22 juin 2021, auront été déterminées de façon définitive.

4)

a) Cette décision doit être mise en œuvre dans un délai de 180 jours suivant la signature de la nouvelle convention collective.

b) Les employés visés et à l'égard desquels la décision n'est pas mise en œuvre dans un délai de 181 jours après la signature de la convention auront droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de cinquante (50) dollars; ces employés auront droit à un autre montant

n'ouvrant pas droit à pension de cinquante (50) dollars pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours pour laquelle la décision n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.

Bien que la décision d'arbitrage soit issue d'un engagement pris par les parties durant la ronde de négociations de 2018 et d'un processus mené parallèlement aux négociations en cours, l'employeur juge tout de même que la mise en œuvre de la décision arbitrale fait partie intégrante de la ronde de négociations actuelle.

L'employeur demande donc que la décision arbitrale soit incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice A – Taux de rémunération – PI : Taux de rémunération annuels du groupe inspection des produits primaires (en dollars)

Proposition du syndicat
<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Supprimer les échelons 1 et 2 de l'échelle salariale PI-CGC-01.
Contre-proposition de l'employeur
<p>Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.</p> <p style="text-align: center;">Sous-groupe : Inspection du Grain P1-1-CGC Supprimer Échelon 1.</p>

Remarques :

L'agent négociateur a proposé de supprimer les étapes 1 et 2 de l'échelle salariale PI-CGC-01.

L'employeur convient de supprimer uniquement l'étape 1 de l'échelle salariale PI-1-CGC.

La Commission canadienne des grains (CCG) a confirmé qu'elle n'avait pas embauché de recrues à l'étape 1 de l'échelle salariale PI-1-CGC, car cette étape n'était tout simplement pas suffisamment concurrentielle. Habituellement, les employés sont embauchés à l'étape 2.

L'échelle salariale PI-1-GCG correspond au groupe et au niveau du programme de perfectionnement de la CCG, qui dure en moyenne 24 mois et qui permet ensuite aux employés de passer à l'étape 1 de l'échelle salariale PI-2-CGC.

Les nouveaux employés du programme sont assujettis à une période d'essai de quatre ans. Par conséquent, même si un nouvel employé a quatre ans pour terminer le programme, aucun employé ne reste jusqu'à l'étape 8. Pour cette raison, supprimer la première étape n'aurait aucune incidence sur l'administration du programme.

De plus, l'évolution à partir de l'étape 3 actuelle de l'échelle salariale PI-1-CGC est une évolution plus naturelle vers l'échelle salariale PI-2-CGC – 52 597 \$ à 54 267 \$.

Cette approche ne ferait qu'officialiser ce qui se produit déjà et elle n'entraînerait pas de coûts pour l'employeur.

L'employeur recommande ainsi à la Commission d'inclure uniquement la modification proposée par l'employeur dans son rapport.

Appendice A-1 – Groupe Inspection technique – Notes sur la rémunération

Proposition du syndicat

Augmenter les indemnités existantes et en élargir la portée afin de fournir des indemnités à un plus grand nombre de membres, comme suit :

- **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/matériel remorqué/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.

Remarques :

Élargissement de A-1

L'élargissement proposé par l'agent négociateur rendrait l'appendice A-1 applicable aux employés du groupe Inspection technique (TI) en fonction des tâches et ses coûts récurrents s'élèveraient à plus de 2 M\$ (ou 0,22 % de la base salariale du groupe TC). Toutefois, l'appendice A-1 a été mis en œuvre afin de reconnaître le fait que certains employés du groupe TI avaient des qualifications et des certifications qu'ils mettent à contribution lorsqu'ils sont recrutés, pas pour reconnaître les tâches.

Tous les ministères qui sont visés par l'appendice A-1 ont un mandat de réglementation vis-à-vis les organisations du secteur privé qui offrent divers modes de transport – aérien, maritime et ferroviaire.

La proposition de l'agent négociateur élargirait considérablement la liste des employés qui pourraient tirer profit de ces taux de rémunération sans posséder les qualifications et les certifications des employés du groupe TI qui sont assujettis à l'appendice. Cela augmenterait les coûts sans bonne justification.

Augmentation des taux de rémunération

L'agent négociateur demande également une augmentation considérable des taux de rémunération pour les employés du groupe TI assujettis à l'appendice A-1, ce qui représente un coût permanent de plus de 21 M\$, ou près de 2 % de la base salariale du groupe TC.

Toutefois, l'agent négociateur n'a pas fourni de motif clair et convaincant pour justifier une augmentation de ces taux de rémunération qui dépasserait considérablement les augmentations économiques générales.

Sécurité ferroviaire – Qualifications – Note sur la rémunération 5

La proposition du syndicat modifie considérablement l'objectif de la note sur la rémunération, qui est actuellement limitée aux enquêteurs et les inspecteurs du rail qui possèdent certaines qualifications. Encore une fois, l'agent négociateur souhaite élargir l'admissibilité sans offrir d'explication ou de justification précise.

De plus, l'employeur demande respectueusement à la Commission de reconnaître ses capacités économiques au moment de prendre la décision de recommander de telles mesures, car elles augmentent la rémunération totale de ses employés.

Pour les raisons expliquées ci-dessus, l'employeur demande à la Commission de ne pas inclure les propositions de l'agent négociateur à l'appendice A-1, car elles éloigneraient cette dernière de son objectif original de reconnaître les qualifications et les certifications que certains employés du groupe TI mettent à contribution lorsqu'ils sont recrutés.

Appendice C – Protocole d'accord concernant les agents des pêches du groupe Techniciens divers, affectés à la surveillance maritime, du ministère des Pêches et des Océans

Proposition du syndicat

- Modifier les heures de travail de 9,5 à 11,5 en mode surveillance et supprimer l'exclusion liée au congé pour les employé-e-s en déplacement (paragraphe 34.09) à l'Appendice C.

Remarque

Durant la ronde de négociations de 2018, l'employeur et l'Alliance se sont entendus sur un protocole d'entente (appendice KK) qui engageait des représentants du ministère des Pêches et des Océans et de l'Alliance à travailler ensemble afin d'examiner l'appendice C dans son ensemble et, plus précisément, de discuter de ce qui suit :

- Le nombre moyen d'heures de travail des agents des pêches affectés à la surveillance maritime afin de bien tenir compte du travail effectué actuellement en ce qui concerne la surveillance et les arrestations;
- L'utilisation du congé pour employés en déplacement dans ce groupe d'employés.

afin de faire des propositions pour informer de la prochaine ronde de négociations.

L'Alliance propose de modifier les heures de travail pour qu'elles passent de 9,5 à 11,5 heures pour les périodes où les agents des pêches sont affectés à la surveillance et de supprimer l'exclusion aux fins du congé pour employés en déplacement (clause 34.09).

Horaire de travail :

L'employeur fait valoir qu'il n'appuie pas la demande de l'Alliance de modifier les heures de travail pour qu'elles passent de 9,5 à 11,5 heures, mais qu'il souhaite poursuivre les négociations à ce sujet.

Compte tenu de la structure actuelle de l'appendice et des activités concernées, accepter de faire passer les heures de 9,5 à 11,5 heures sans apporter d'autres modifications importantes à l'appendice créerait une surcompensation pour plusieurs employés.

Exclusion au congé pour employés en déplacement

L'agent négociateur propose de supprimer l'exclusion liée au congé pour employés en déplacement.

L'employeur s'oppose à cette modification. L'intention initiale du congé pour employés en déplacement était d'offrir une compensation aux employés qui étaient tenus de se rendre à l'extérieur de leur zone d'affectation en service commandé et de s'absenter de leur résidence permanente. Cet article visait à offrir une compensation aux employés pour les inconvénients liés aux déplacements en service commandé.

Le statut « en déplacement » est accordé lorsqu'un employé est considéré comme étant en service commandé pour le gouvernement, et il est utilisé dans des circonstances où des dépenses visées par la Directive sur les voyages du CNM pourraient être payées ou remboursées avec des fonds publics. Ce n'est pas le cas pour les employés visés par l'appendice C, car la surveillance maritime fait partie de leurs fonctions normales. Pour cette raison, ils ne sont pas considérés comme étant en déplacement.

Pour les raisons indiquées ci-dessus, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

Appendice I – Protocole d'accord concernant les employés du groupe Soutien technologique et scientifique du Bureau de lutte contre la lamproie marine

Proposition du syndicat

Le Syndicat propose de supprimer cet appendice dans son intégralité et de déclarer que tous ces employés sont des travailleurs de jour.

Remarques :

L'agent négociateur propose de supprimer l'appendice I et de convertir tous les employés visés par ce dernier en travailleurs de jour, conformément aux dispositions principales de la convention collective.

L'employeur fait valoir qu'il n'appuie pas la demande de l'Alliance de supprimer entièrement l'appendice, mais qu'il souhaite poursuivre les négociations à ce sujet.

L'employeur souhaite également que la Commission note les progrès qu'il a accomplis au cours de la dernière ronde de négociations en ce qui concerne l'appendice I et il approuve la demande de l'agent négociateur d'offrir une rémunération des heures supplémentaires à tarif et trois quarts (1 3/4) pour l'ensemble du travail en heures supplémentaires des employés visés par l'appendice I.

Pour les motifs susmentionnés, l'employeur demande que la Commission n'intègre pas ces changements dans son rapport.

Appendice K – Dispositions spéciales pour les employés concernant l'indemnité de plongée, le congé annuel payé, le comité national de consultation et le 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 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 amarrées 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.

Remarques :

L'employeur propose de clarifier le fait que « l'exécution des tâches ordinaires » ne rend pas un employé admissible à cette indemnité (les indemnités sont réservées aux tâches spéciales ou supplémentaires seulement et non aux tâches décrites en détail dans la description de travail).

De plus, l'employeur propose de préciser que les agents des pêches qui « montent à bord » de bateaux aux fins d'inspection sont exclus de l'application du critère K-3.01. Monter à bord d'un bateau est l'une des responsabilités principales des agents des pêches et cet élément est déjà pris en considération dans les descriptions de travail et comptabilisé dans la rémunération des agents des pêches.

L'employeur fait valoir que durant la ronde de négociations de 2014, l'appendice K a été élargi suite à la suppression de la limite qui s'appliquait seulement aux employés du groupe EG. Cela a élargi la portée de l'appendice et tous les employés visés par le groupe TC sont désormais admissibles aux dispositions de l'appendice K si les exigences énoncées dans la disposition sont respectées.

L'élargissement de l'indemnité à tous les employés du groupe TC sans les précisions proposées durant la ronde de négociations de 2014 a entraîné un problème d'interprétation concernant les agents des pêches (employés du groupe GT). Le SCT a fourni une interprétation aux ministères afin de préciser qu'ils avaient le pouvoir de déterminer ce qui constituait un « transfert », mais l'AFPC n'est pas d'accord avec cette interprétation et, pour cette raison, il est recommandé de clarifier le libellé pour que cette disposition cadre avec l'intention de l'indemnité.

L'employeur propose à la Commission d'inclure cette modification dans son rapport.

Appendice L – Protocole d'accord concernant les employés du groupe Soutien technologique et scientifique, employés par le ministère de la Défense nationale qui effectuent des essais en mer

Proposition du syndicat

Apporter des modifications supplémentaires à l'appendice pour qu'il s'applique à tous les membres de l'unité de négociation, comme suit :

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 v 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 (d) 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.

Remarques :

L'agent négociateur propose de modifier les conditions de travail des employés EG du MDN qui effectuent des essais en mer afin qu'elles cadrent de plus près avec la disposition de la convention du groupe Électronique (EL) qui porte sur les essais en mer (article 32).

L'employeur soutient que le cadre proposé par l'AFPC, même s'il ressemble beaucoup aux conditions comprises dans la convention du groupe EL, est très ambigu et a causé et continue de causer beaucoup d'enjeux de relations de travail au sein des ministères, particulièrement au MDN. En fait, au cours des dix dernières années environ, l'article 32 de la convention collective du groupe EL a fait l'objet de nombreux griefs, y compris deux jugements qui ne sont pas encore rendus.

Il n'est donc pas surprenant que l'employeur ne soit pas intéressé à envisager la proposition de l'AFPC sous sa forme actuelle. D'autres détails et précisions au sujet des éléments de cette proposition seront requis de la part du syndicat afin que l'employeur puisse poursuivre l'examen de celle-ci.

L'employeur souhaite également indiquer à la Commission que les conventions de certains autres groupes au sein de l'APC comprennent elles aussi des dispositions portant précisément sur les employés effectuant des essais en mer (Architecture, génie et arpentage [NR], Réparation des navires (Est) [SR(E)] et Réparation des navires (Ouest) [SR(O)]).

La façon dont les employés sont indemnisés en vertu des modalités de la convention du groupe NR ressemble à ce qui est prévu dans les dispositions actuelles de la convention du groupe TC – les employés reçoivent le taux de rémunération applicable, c'est-à-dire une rémunération à tarif normal pour les heures travaillées pendant l'horaire normal de l'employé et une rémunération au tarif approprié pour les heures supplémentaires ou pour toutes les heures passées à bord d'un navire, jusqu'à un maximum de 15 heures.

Les dispositions des conventions des groupes de réparation des navires sont différentes en ce qui a trait aux heures travaillées – l'employé est rémunéré à partir du moment où il se présente à bord jusqu'à une (1) heure après avoir atteint les limites du port au moment du dernier retour, comme suit :

- a) pour les douze (12) premières heures passées à bord (ou moins), au taux de rémunération normal applicable;
- b) pour toutes les heures passées à bord au-delà de douze (12) heures, au taux de rémunération applicable pour toutes les heures travaillées et au taux de rémunération normal pour toutes les heures non travaillées.

Pour ces raisons, l'employeur demande que cette proposition ne soit pas incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice O – Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) concernant un régime de prestations supplémentaires de chômage pour les fonctionnaires excédentaires non rémunérés applicable aux employés du groupe Inspection des produits primaires (PI) de la Commission canadienne des grains

Proposition du syndicat

Le Syndicat propose de supprimer cet appendice. Toute mise à pied doit être traitée au moyen de l'appendice T – Réaménagement des effectifs.

Remarques :

L'agent négociateur demande que l'appendice O soit supprimé et que la Commission canadienne des grains gère ses employés excédentaires, le cas échéant, par l'intermédiaire de l'appendice T (Réaménagement des effectifs).

L'employeur soutient que l'appendice O s'applique aux mises en disponibilité temporaires (saisonnnières) et non aux mises en disponibilité permanentes. Elle s'applique aux employés du sous-groupe PI qui ont un statut d'excédentaire à la suite d'un arrêt temporaire de travail et qui connaissent leur date de retour au travail.

La directive/l'appendice sur le réaménagement des effectifs aborde les mises en disponibilité permanentes.

L'employeur est d'avis que l'appendice O est toujours requis et qu'il doit être conservé.

Pour ces raisons, l'employeur demande que la proposition du syndicat de supprimer l'appendice O ne soit pas incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice R – Conditions spéciales s'appliquant à certains techniciens d'entretien d'aéronef

Proposition d syndicat

- 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**
 - ils ou elles touchent une indemnité hebdomadaire pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale de trente (30) 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.~~

Remarques :

Augmentation du montant de la prime de vol

L'agent négociateur propose d'augmenter la prime de vol des techniciens d'entretien d'aéronef, de 100 \$ par mois à 30 \$ l'heure pour tous les vols autres

que des vols d'inspection, et de 15 \$ l'heure à 45 \$ l'heure pour les vols d'inspection.

L'employeur est d'avis que les arguments de l'AFPC ne sont pas suffisants pour que l'employeur envisage d'apporter ces changements.

Augmentation de l'indemnité versée aux employés en fonction à bord d'un navire ou en mission spéciale

L'agent négociateur propose d'augmenter l'indemnité versée aux techniciens d'entretien d'aéronef à la fois pour les vols d'inspection et les vols autres que des vols d'inspection.

L'employeur soutient que l'agent négociateur n'a pas bien expliqué pourquoi ces changements sont requis.

De plus, l'employeur demande respectueusement à la Commission de reconnaître ses capacités économiques au moment de prendre la décision de recommander de telles mesures, car elles augmentent la rémunération totale de ses employés. L'employeur soutient qu'il doit y avoir des limites aux augmentations de coûts recommandées par la Commission. La proposition du syndicat ne reflète pas celle qui aurait été négociée par les parties, et l'employeur recommande donc que la Commission renouvelle l'indemnité actuelle.

Admissibilité à l'indemnité pour mission spéciale

L'agent négociateur propose d'élargir l'admissibilité à l'indemnité pour mission spéciale à toutes les opérations en hélicoptère. À l'heure actuelle, seules les opérations menées au nord du cinquante-cinquième (55°) degré de latitude Nord sont admissibles.

L'employeur soutient que l'agent négociateur n'a pas bien expliqué pourquoi ce changement est requis.

De plus, tout changement à l'appendice R entraînerait une inégalité entre les techniciens d'entretien d'aéronef visés par l'appendice R et les employés couverts par la convention du groupe Navigation aérienne (AO). À l'heure actuelle, selon la clause 44.01 c) de la convention du groupe AO, l'indemnité pour mission spéciale, dans le cas des opérations en hélicoptère, s'applique uniquement aux opérations effectuées au nord du cinquante-cinquième (55°) degré de latitude Nord.

Pour ces raisons, l'employeur demande que ces propositions ne soient pas incluses dans le rapport de la Commission.

Appendice W – Protocole d'accord à l'égard des employés des groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Techniciens divers (GT) qui travaillent à des postes basés à terre à la Garde côtière canadienne (GCC)

Proposition du syndicat

- Ajouter les indemnités actuelles versées en vertu du présent appendice, et :
- Confirme l'admissibilité à cette indemnité pour inclure les employés qui possèdent un certificat de capacité de capitaine et/ou de second
- Ajouter au salaire une indemnité additionnelle :

	Indemnité existante	Salaire actuel qui comprend l'indemnité ajoutée	Nouvelle indemnité mensuelle	Salaire annuel qui comprend la nouvelle indemnité
EG-06	483	99 595	635	107 219
EG-07	370	107 621	765	116 802
EG-08	-	113 499	1,239	128 372
GT-06	570	101 339	490	107 219
GT-07	529	114 738	172	116 802
GT-08	353	126 693	140	128 372

Contre-proposition de l'employeur

Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.

(...)

4. Les parties conviennent que les titulaires des postes susmentionnés seront admissibles le à une indemnité provisoire dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- i. Cette indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

Postes	Paiements mensuels
EG-06	483 \$ 516 \$
EG-07	370 \$ 396 \$
GT-06	570 \$ 609 \$
GT-07	529 \$ 566 \$
GT-08	353 \$ 377 \$

- ii. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du

salaire.

(...)

6. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin **2024 2025**.

Proposition de l'employeur

(...)

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'étude 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** de 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'applique 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.**

Remarques :

Augmentation de l'indemnité

L'agent négociateur propose une augmentation considérable de l'indemnité visée par l'appendice W.

L'employeur propose déjà une augmentation du salaire de base de tous les employés du groupe TC, ainsi qu'une harmonisation des salaires des employés du sous-groupe EG avec ceux des postes équivalents à l'ACIA pour traiter des mesures propres aux groupes. L'employeur indique à la Commission que les employés du sous-groupe EG représentent environ 60 % du groupe TC.

Admissibilité à l'indemnité

L'employeur propose de clarifier les critères d'admissibilité à cette indemnité. Au cours des deux dernières rondes de négociations collectives, l'admissibilité à cette indemnité a été élargie au-delà de ce qui avait été prévu à l'origine par la GCC. La Garde côtière aimerait maintenant revoir le libellé utilisé afin de limiter l'admissibilité à cette indemnité et d'harmoniser cette dernière avec l'intention de départ de la GCC – qui était de reconnaître, au moyen d'une indemnité, les employés EG et GT ayant un certain ensemble de compétences, d'études et d'expériences.

Le libellé proposé assure que seuls les employés ayant une certification très précise ou ayant fait des études postsecondaires dans le domaine de l'architecture navale sont visés par cette indemnité, au lieu de tout employé ayant obtenu un diplôme universitaire quelconque. La proposition solidifie et clarifie les critères d'admissibilité.

De plus, l'employeur propose d'envisager l'ajout d'une disposition de droits acquis à l'égard des employés GT et EG actuels qui reçoivent l'indemnité; celle-ci leur permettrait de continuer à recevoir l'indemnité jusqu'à ce qu'ils quittent leur poste actuel.

L'employeur est d'avis cependant que l'élargissement demandé par l'agent négociateur est trop large et que l'agent négociateur n'a pas fourni de raison valable pour expliquer un tel élargissement de l'admissibilité à l'indemnité.

L'employeur souhaite également indiquer à la Commission que, au cours de la dernière ronde de négociations, cette indemnité a été accrue pour les employés GT-06 et GT-07 et élargie à d'autres employés GT et EG titulaires de certaines certifications.

Par conséquent, l'employeur demande respectueusement à la Commission de tenir compte des capacités économiques limitées de l'employeur lorsqu'elle décidera de recommander l'augmentation d'indemnités déjà généreuses, car cela aurait pour effet d'augmenter la rémunération totale de ses employés. L'employeur soutient qu'il doit y avoir des limites aux augmentations de coûts recommandées par la Commission. La proposition du syndicat ne reflète pas celle qui aurait été négociée par les parties, et l'employeur recommande donc que la Commission renouvelle l'indemnité actuelle.

Bien que l'employeur préférerait le statu quo, il propose, afin d'en arriver à un règlement global et d'atteindre une parité d'indemnisation avec les mécaniciens de marine certifiés d'autres groupes professionnels, d'augmenter cette indemnité, et celles des appendices X, Z, AA, BB, CC, DD et EE, d'un montant équivalent aux

augmentations économiques générales déposées par l'employeur à la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC à la fin du mois de mars 2022.

Augmentation de l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable

L'agent négociateur a aussi proposé d'augmenter l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable chaque année de la convention collective.

L'employeur n'est pas d'accord avec ce changement.

L'Employeur soutient que l'introduction de la notion d'augmentation automatique nuirait à la capacité des parties de réévaluer la nécessité et la valeur pertinente de l'indemnité dans chaque ronde de négociations. De plus, cela placerait le groupe TC devant tous les autres groupes de l'APC, et l'employeur ne souhaite pas créer ce genre de précédent.

Il convient de noter que l'agent négociateur a aussi fait une proposition semblable pour les indemnités visées par les appendices X, Z, AA, BB, CC, DD et EE et pour toutes les nouvelles indemnités proposées. L'employeur demande que la Commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport, et ce, pour toutes ces demandes.

L'indemnité devrait être intégrée au traitement

L'agent négociateur propose également que l'indemnité fasse partie intégrante du traitement de l'employé.

L'employeur soutient que l'AFPC a toujours soulevé des questions concernant le « droit à pension » des indemnités nouvelles ou modifiées qui sont versées au titre de la rémunération en plus (ou séparément) de la rémunération de base.

Le fondement pour déterminer si une indemnité ouvre droit à pension découle de la définition de « traitement » au paragraphe 3(1) de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP).

traitement signifie

- a) La rémunération de base versée pour l'accomplissement des fonctions normales d'un poste dans la fonction publique, y compris les allocations, les rémunérations spéciales ou pour temps supplémentaire ou autres indemnités et les gratifications qui sont réputées en faire partie en vertu d'un règlement pris en application de l'alinéa 42(1)e);

Par conséquent, tout libellé d'une convention collective qui laisse entendre qu'une indemnité fait partie du traitement et ouvre droit à pension est sans conséquence et n'a aucune incidence juridique sur la détermination aux fins de la LPFP.

L'employeur fait respectueusement valoir que la Commission n'a pas compétence pour traiter les propositions de l'agent négociateur visant à inclure l'indemnité au traitement d'un employé en vertu des alinéas 177(1)a) et 177(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* :

- (a) soit de manière à nécessiter ou entraîner l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
- (b) soit qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*;
- (c) soit qui porte sur des normes, règles ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;
- (d) soit, dans le cas d'un organisme distinct, qui porte sur le licenciement, sauf le licenciement imposé pour manquement à la discipline ou inconduite.

Il convient de noter que l'agent négociateur a aussi fait une proposition semblable pour les indemnités visées par les appendices X, Z, AA, BB, CC, DD et EE.

L'employeur demande que la Commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport, et ce, pour toutes ces demandes.

En fonction de tout ce qui précède, l'employeur demande que seule sa contreproposition soit incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice X – Protocole d'accord à l'égard des employés du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) aux hôpitaux Norway House et Percy E. Moore à l'emploi de Santé Canada

Proposition du syndicat

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

Indemnité annuelle: Soutien technologique et scientifique (EG)	
Postes	Indemnité annuelle
Techniciens et techniciennes en laboratoire	5 000 \$ 15 000 \$
Techniciens et techniciennes en radioscopie	5 000 \$ 15 000 \$

Contre-proposition de l'employeur

Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.

(...)

2. Les employé-e-s qui travaillent à Santé Canada aux hôpitaux Norway House et Percy E. Moore et qui sont titulaires de postes du groupe EG et qui exécutent les fonctions de postes de technologues de laboratoire et de rayon-x, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. ~~À compter du 22 juin 2013,~~ Les employé-e-s du groupe EG qui exécutent les fonctions de postes susmentionnées, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle: Soutien technologique et scientifique (EG)

Postes	Indemnité annuelle
Technologue de laboratoire	5 000 \$ 5 346 \$
Technologue de rayon-x	5 000 \$ 5 346 \$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée de fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.

(...)

Remarque

Augmentation de l'indemnité

L'agent négociateur propose de tripler l'indemnité actuelle (de 5 000 \$ à 15 000 \$) dont il est question à l'appendice X, pour un coût permanent de 183 758 \$ ou 0,02 % de la base salariale du groupe TC.

Comme il est indiqué ci-dessus, l'employeur propose déjà une augmentation du salaire de base de tous les employés du groupe TC, ainsi qu'une harmonisation des salaires des employés du sous-groupe EG à ceux du sous-groupe EG équivalent de l'ACIA pour traiter des mesures propres au groupe.

De plus, d'après l'étude sur les salaires menée par Mercer en 2021, les salaires du sous-groupe EG sont concurrentiels par rapport au marché. L'employeur ne voit donc pas de raison d'accroître l'indemnité des employés EG visés par le présent appendice.

De plus, l'agent négociateur n'a pas fourni de motif clair et convaincant pour justifier l'augmentation de l'indemnité.

Par conséquent, l'employeur demande respectueusement à la Commission de tenir compte des capacités économiques limitées de l'employeur lorsqu'elle décidera de recommander l'augmentation d'indemnités déjà généreuses, car cela aurait pour effet d'augmenter la rémunération totale de ses employés. L'employeur soutient qu'il doit y avoir des limites aux augmentations de coûts recommandées par la Commission. La proposition du syndicat ne reflète pas celle qui aurait été négociée par les parties, et l'employeur recommande donc que la Commission renouvelle l'indemnité actuelle.

Bien que l'employeur aurait préféré le statu quo, il est prêt, **afin d'en arriver à un règlement global**, à envisager d'augmenter cette indemnité, et celles des appendices W, Z, AA, BB, CC, DD et EE, d'un montant équivalent aux augmentations économiques générales déposées par l'employeur à la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC à la fin du mois de mars 2022.

Augmentation de l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

L'indemnité devrait être intégrée au traitement

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

L'employeur demande donc que seule sa contreproposition soit incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice Z – Protocole d'entente concernant les employés du groupe Techniciens divers (GT) travaillant comme agents des pêches

Proposition du syndicat

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

Indemnité annuelle: Techniciens divers (GT)	
Postes	Indemnité annuelle
GT-02	17.7 % du salaire
GT-03	17.7 % du salaire
GT-04	17.7 % du salaire
GT-05	14.4 % du salaire
GT-06	14.4 % du salaire
GT-07	14.4 % du salaire

- Acting pay of a minimum of one level above the employee's substantive position shall be provided to all Fishery Officers for any time that they perform officer-in-charge duties.

Contre-proposition de l'employeur

Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.

(...)

2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. Les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions du poste susmentionné, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines.
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Techniciens divers (GT)

Postes	Indemnité annuelle
GT-02	3 534 \$ 3 779 \$
GT-03	3 534 \$ 3 779 \$
GT-04	3 534 \$ 3 779 \$
GT-05	3 534 \$ 3 779 \$

c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.

(...)

5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2024 2025.

Remarques :

Augmentation de l'indemnité

L'agent négociateur propose une augmentation importante de l'indemnité versée aux employés visés par le présent appendice, avec une augmentation plus importante pour les employés des niveaux moins élevés, pour un coût permanent de 6 319 076 \$ ou 0,6 % de la base salariale du groupe TC.

L'employeur souhaite indiquer à la Commission que cette indemnité a été accrue pour tous les employés admissibles au cours de la dernière ronde de négociations. De plus, aucun problème de recrutement ou de maintien en poste n'a été décelé par le ministère des Pêches et des Océans à l'égard des employés occupant ces postes.

Enfin, l'agent négociateur n'a pas fourni de motif clair et convaincant pour justifier l'augmentation de l'indemnité encore une fois durant cette ronde.

Rémunération d'intérim

L'agent négociateur demande que tous les agents des pêches reçoivent une rémunération d'intérim équivalant à la rémunération d'un poste d'au moins un niveau au-dessus de leur niveau d'attache pour tout le temps consacré à des tâches d'officier responsable.

L'employeur soutient que le syndicat n'a pas fourni de motif clair et convaincant pour expliquer pourquoi ce groupe en particulier, celui des officiers responsables, devrait recevoir cet avantage supplémentaire. L'employeur souhaite indiquer à la Commission que la nécessité d'assumer un rôle de leadership est incluse dans la définition des tâches du sous-groupe GT et que par conséquent, ces responsabilités sont déjà prises en compte dans le salaire de base de ces employés.

L'employeur demande donc respectueusement à la Commission de tenir compte des capacités économiques limitées de l'employeur lorsqu'elle décidera de recommander l'augmentation d'indemnités déjà généreuses, car cela aurait pour effet d'augmenter la rémunération totale de ses employés. L'employeur soutient qu'il doit y avoir des limites aux augmentations de coûts recommandées par la

Commission. La proposition du syndicat ne reflète pas celle qui aurait été négociée par les parties, et l'employeur recommande donc que la Commission renouvelle l'indemnité actuelle.

Cela dit, **afin d'en arriver à un règlement global**, l'employeur propose d'augmenter cette indemnité, et celles des appendices W, X, AA, BB, CC, DD et EE, d'un montant équivalent aux augmentations économiques générales déposées par l'employeur à la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC en mars 2022.

Augmentation de l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

L'indemnité devrait être intégrée au traitement

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

L'employeur demande donc que seule sa contreproposition soit incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice AA – Protocole d'entente concernant les employés du groupe Techniciens divers (GT) travaillant comme agents d'application de la loi à Environnement Canada

Proposition du syndicat

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

Indemnité annuelle: Techniciens divers (GT)	
Postes	Indemnité annuelle
GT-02	17.7 % du salaire
GT-03	17.7 % du salaire
GT-04	17.7 % du salaire
GT-05	14.4 % du salaire
GT-06	14.4 % du salaire
GT-07	14.4 % du salaire

Contre-proposition de l'employeur

Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.

(...)

1. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. Les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions d'agent-e-s d'application de la loi et qui sont pleinement désigné-e-s avec les pouvoirs d'agent-e de la paix à Environnement Canada, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines.
 - b. L'indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

Indemnité annuelle: Techniciens divers (GT)

Postes	Indemnité annuelle
GT-02	3 534 \$ 3 779 \$
GT-03	3 534 \$ 3 779 \$
GT-04	3 534 \$ 3 779 \$
GT-05	3 534 \$ 3 779 \$
GT-06	3 534 \$ 3 779 \$
GT-07	3 534 \$ 3 779 \$

c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.

(...)

5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin ~~2024~~ 2025.

Remarques :

Augmentation de l'indemnité

L'agent négociateur demande une augmentation de l'indemnité versée aux employés GT de tous les niveaux, avec une augmentation plus importante pour les employés des niveaux moins élevés, pour un coût permanent de 2 615 443 \$ ou 0,25 % de la base salariale du groupe TC.

L'employeur souhaite indiquer à la Commission que cette indemnité a été élargie aux postes GT-06 et GT-07 et accrue pour tous les employés admissibles au cours de la dernière ronde de négociations. De plus, aucun problème de recrutement ou de maintien en poste n'a été décelé par Environnement Canada à l'égard de ces postes.

Enfin, l'agent négociateur n'a pas fourni de motif clair et convaincant pour justifier l'augmentation de l'indemnité encore une fois durant cette ronde.

L'employeur demande donc respectueusement à la Commission de tenir compte des capacités économiques limitées de l'employeur lorsqu'elle décidera de recommander l'augmentation d'indemnités déjà généreuses, car cela aurait pour effet d'augmenter la rémunération totale de ses employés. L'employeur soutient qu'il doit y avoir des limites aux augmentations de coûts recommandées par la Commission. La proposition du syndicat ne reflète pas celle qui aurait été négociée par les parties, et l'employeur recommande donc que la Commission renouvelle l'indemnité actuelle.

Cela dit, **afin d'en arriver à un règlement global**, l'employeur propose d'augmenter cette indemnité, et celles des appendices W, X, Z, BB, CC, DD et EE, d'un montant équivalent aux augmentations économiques générales déposées par l'employeur à la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC en mars 2022.

Augmentation de l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

L'indemnité devrait être intégrée au traitement

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

L'employeur demande donc que la Commission recommande d'inclure uniquement la contreproposition de l'employeur dans son rapport.

Appendice BB – Protocole d'entente concernant les employés travaillant dans les installations de maintenance de la flotte, au sein de l'autorité technique de la formation ou au 202e dépôt d'ateliers au ministère de la Défense nationale

Proposition du syndicat

- Inclure les employé-e-s du MDN qui travaillent sur le chantier de réparation navale d'un entrepreneur, **ou pour la région de l'assurance de la qualité de la Défense nationale** à la liste des employé-e-s 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 professionnelle annuelle pour les employé-e-s des 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 principaux (GT-08) : 10,4 %**

Contre-proposition de l'employeur

Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.

(...)

2. Les parties s'entendent que les employé-e-s seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et la condition sont établie ci-après :
 - a. Les employé-e-s qui exécutent des fonctions dans une installation de maintenance de la flotte ou à l'autorité technique de la formation ou au 202e dépôt d'ateliers au ministère de la Défense nationale seront admissible à recevoir une indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;
et
 - b. l'indemnité annuelle est versée conformément au tableau suivant :

Postes	Indemnité annuelle
Tous les groupes et niveaux	2 500 \$ 2,673 \$

3. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.

(...)

6. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin ~~2024~~ 2025.

Remarques :

Augmentation et élargissement

L'agent négociateur propose d'augmenter et d'élargir l'indemnité actuellement versée à certains employés travaillant au ministère de la Défense nationale, pour un coût permanent de 1 141 410 \$ ou 0,11 % de la base salariale du groupe TC.

Les parties ont déjà négocié un élargissement considérable de cette indemnité au cours de la ronde de négociations de 2018. L'agent négociateur n'a pas fourni de motif clair et convaincant pour justifier l'augmentation de l'indemnité encore une fois durant cette ronde.

L'employeur demande donc respectueusement à la Commission de tenir compte des capacités économiques limitées de l'employeur lorsqu'elle décidera de recommander l'élargissement ou l'augmentation d'indemnités déjà généreuses, car cela aurait pour effet d'augmenter la rémunération totale de ses employés. L'employeur soutient qu'il doit y avoir des limites aux augmentations de coûts recommandées par la Commission. La proposition du syndicat ne reflète pas celle qui aurait été négociée par les parties, et l'employeur recommande donc que la Commission renouvelle l'indemnité actuelle.

Cela dit, **afin d'en arriver à un règlement global**, l'employeur propose d'augmenter cette indemnité, et celles des appendices W, X, Z, AA, CC, DD et EE, d'un montant équivalent aux augmentations économiques générales déposées par l'employeur à la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC en mars 2022.

Augmentation de l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

L'indemnité devrait être intégrée au traitement

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

Pour cette raison, l'employeur demande que seule sa contreproposition soit incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice CC – Protocole d'entente concernant les employés travaillant à un centre interarmées de coordination des opérations de sauvetage (JRCC), à un centre secondaire de sauvetage maritime (MRSC) ou sur un aéroglisseur

Proposition du syndicat

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 déglçage
 - Officiers des Centres des opérations d'urgence ou des Centres des opérations régionales (GT-05) ainsi que les surintendants adjoints (GT-06)

Contre-proposition de l'employeur

Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.

(...)

2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT travaillant à la Garde côtière canadienne, qui exécutent les fonctions de coordonnatrices et coordonnateurs ou superviseur(e)s de recherche et de sauvetage et qui sont spécialistes en sauvetage (SS) dans un centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage ou un centre secondaire de sauvetage maritime;
et
 - a. qui sont tenus dans l'exercice de leurs fonctions de posséder des connaissances et une vaste expérience en ce qui a trait à la navigation maritime, aux opérations de navire, à la stabilité des navires, à la météorologie, à la construction navale ainsi qu'à la planification et à la coordination en recherche et sauvetage;
et
 - b. qui sont titulaires des certificats de compétence maritime émis par Transports Canada ou la Garde côtière canadienne.

3. Les parties conviennent que les employés du groupe GT travaillant sur un aéroglisseur seront éligibles à l'indemnité annuelle des montants suivants et sous réserve des conditions suivantes :
- qui sont qualifiés pour travailler à bord d'un aéroglisseur et
 - qui sont titulaire des certificats de compétence maritime émis par Transports Canada ou la Garde côtière canadienne.
4. Les parties conviennent que les employés du groupe EG travaillant sur un aéroglisseur seront éligibles à l'indemnité annuelle des montants suivants et sous réserve des conditions suivantes :
- qui possèdent une certification d'ingénieur d'aéroglisseur de classe 1 et
 - qui sont titulaire des certificats de compétence maritime émis par Transports Canada ou la Garde côtière canadienne.
5. L'indemnité annuelle est versée conformément au tableau suivant :

Postes	Indemnité annuelle
Tous les niveaux des groupes GT et EG	5 354 \$ 5 725 \$

6. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
(...)
9. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin ~~2024~~ **2025**.

Remarques :

L'agent négociateur a proposé d'augmenter l'indemnité de 10 % et de l'élargir, et ce, malgré le fait que les parties avaient déjà négocié un élargissement considérable de cette indemnité au cours de la ronde de négociations de 2018. Cela représente un coût permanent de 885 898 \$ ou 0,08 % de la base salariale du groupe TC.

L'employeur ne voit aucune raison d'accroître de nouveau l'indemnité versée aux employés visés par le présent appendice.

De plus, aucun problème de recrutement ou de maintien en poste n'a été décelé par la Garde côtière canadienne à l'égard de ces postes. L'agent négociateur n'a pas fourni de motif clair et convaincant pour justifier l'augmentation et l'élargissement de l'indemnité encore une fois durant cette ronde.

L'employeur demande donc respectueusement à la Commission de tenir compte des capacités économiques limitées de l'employeur lorsqu'elle décidera de recommander l'élargissement ou l'augmentation d'indemnités déjà généreuses, car cela aurait pour effet d'augmenter la rémunération totale de ses employés. L'employeur soutient qu'il doit y avoir des limites aux augmentations de coûts recommandées par la Commission. La proposition du syndicat ne reflète pas celle qui aurait été négociée par les parties, et l'employeur recommande donc que la Commission renouvelle l'indemnité actuelle.

Cela dit, **afin d'en arriver à un règlement global**, l'employeur propose d'augmenter cette indemnité, et celles des appendices W, X, Z, AA, BB, DD et EE, d'un montant équivalent aux augmentations économiques générales déposées par l'employeur à la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC en mars 2022.

Augmentation de l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

L'indemnité devrait être intégrée au traitement

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

Pour cette raison, l'employeur demande que seule sa contreproposition soit incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice DD – Protocole d'entente à l'égard des employés du groupe Inspection technique (TI) travaillant en tant qu'agents des affaires du travail à Emploi et Développement social Canada

Proposition du syndicat						
<ul style="list-style-type: none"> • Une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une autre indemnité professionnelle sera ajoutée au salaire. <ul style="list-style-type: none"> ○ TI-05 and TI-06: 6.3 % 						
Contre-proposition de l'employeur						
<p>Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.</p> <p>(...)</p> <p>2. Les parties s'entendent que les employé-e-s qui sont titulaires de postes TI à EDSC, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Les employé-e-s du groupe TI qui exécutent les fonctions du poste susmentionné, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle, payable aux deux (2) semaines; b. L'indemnité sera versée conformément au tableau suivant : <p style="text-align: center;">Indemnité annuelle - Inspecteur techniques (TI)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Postes</th> <th>Indemnité annuelle</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">TI-05</td> <td style="text-align: center;">3 534 \$ 3 779 \$</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">TI-06</td> <td style="text-align: center;">3 534 \$ 3 779 \$</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire. <p>(...)</p> <p>5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2024 2025.</p>	Postes	Indemnité annuelle	TI-05	3 534 \$ 3 779 \$	TI-06	3 534 \$ 3 779 \$
Postes	Indemnité annuelle					
TI-05	3 534 \$ 3 779 \$					
TI-06	3 534 \$ 3 779 \$					

Remarques :

L'agent négociateur propose d'augmenter cette indemnité de 6,3 %, pour un coût permanent de 960 349 \$ ou 0,09 % de la base salariale du groupe TC.

L'employeur soutient que d'après l'étude sur les salaires menée par Mercer en 2022, les salaires du sous-groupe TI sont concurrentiels par rapport au marché. L'employeur ne voit donc pas de raison d'accroître l'indemnité des employés TI visés par le présent appendice.

L'employeur souhaite également indiquer à la Commission que cette indemnité a été élargie aux employés TI-06 et accrue pour les employés TI-05 et TI-06 au cours de la dernière ronde de négociations. De plus, aucun problème de recrutement ou de maintien en poste n'a été décelé par Emploi et Développement social Canada à l'égard des employés TI admissibles.

Enfin, l'agent négociateur n'a pas fourni de motif clair et convaincant pour justifier l'augmentation de l'indemnité encore une fois durant cette ronde.

L'employeur demande donc respectueusement à la Commission de tenir compte des capacités économiques limitées de l'employeur lorsqu'elle décidera de recommander l'augmentation d'indemnités déjà généreuses, car cela aurait pour effet d'augmenter la rémunération totale de ses employés. L'employeur soutient qu'il doit y avoir des limites aux augmentations de coûts recommandées par la Commission. La proposition du syndicat ne reflète pas celle qui aurait été négociée par les parties, et l'employeur recommande donc que la Commission renouvelle l'indemnité actuelle.

Cela dit, **afin d'en arriver à un règlement global**, l'employeur propose d'augmenter cette indemnité, et celles des appendices W, X, Z, AA, BB, CC et EE, d'un montant équivalent aux augmentations économiques générales déposées par l'employeur à la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC en mars 2022.

Augmentation de l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

L'indemnité devrait être intégrée au traitement

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

Pour cette raison, l'employeur demande que seule sa contreproposition soit incluse dans le rapport de la Commission.

Appendice EE – Protocole d'entente à l'égard des employés du groupe Inspection technique (TI) travaillant à Mesures Canada et à la Commission canadienne des grains

Proposition du syndicat

- Une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une autre indemnité professionnelle sera ajoutée au salaire.
 - TI-03 à TI-07: 15,44 %

Contre-proposition de l'employeur

Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.

(...)

2. Les parties s'entendent que les employé-e-s qui sont titulaires de postes TI à Mesures Canada et à la Commission canadienne des grains, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. Les employé-e-s du groupe TI qui exécutent les fonctions de postes susmentionnés, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

Indemnité annuelle - Inspecteur techniques (TI) à Mesures Canada

Postes	Indemnité annuelle
TI-03	3 534 \$ 3 779 \$
TI-04	3 534 \$ 3 779 \$
TI-05	3 534 \$ 3 779 \$
TI-06	3 534 \$ 3 779 \$
TI-07	3 534 \$ 3 779 \$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.

(...)

5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin ~~2024~~ **2025**.

Remarques :

L'agent négociateur propose d'augmenter cette indemnité de 15,44 %, pour un coût permanent de 2 953 569 \$ ou 0,28 % de la base salariale du groupe TC.

L'employeur soutient que d'après l'étude sur les salaires menée par Mercer en 2022, les salaires du sous-groupe TI sont concurrentiels par rapport au marché. L'employeur ne voit donc pas de raison d'accroître l'indemnité des employés TI visés par le présent appendice.

L'employeur souhaite également indiquer à la Commission que cette indemnité a été élargie aux employés TI travaillant à la Commission canadienne des grains et accrue pour tous les employés TI admissibles à l'emploi de la Garde côtière canadienne et de Mesures Canada au cours de la dernière ronde de négociations. De plus, aucun problème de recrutement ou de maintien en poste n'a été décelé à l'égard des employés TI admissibles.

Enfin, l'agent négociateur n'a pas fourni de motif clair et convaincant pour justifier l'augmentation de l'indemnité encore une fois durant cette ronde.

L'employeur demande donc respectueusement à la Commission de tenir compte des capacités économiques limitées de l'employeur lorsqu'elle décidera de recommander l'augmentation d'indemnités déjà généreuses, car cela aurait pour effet d'augmenter la rémunération totale de ses employés. L'employeur soutient qu'il doit y avoir des limites aux augmentations de coûts recommandées par la Commission. La proposition du syndicat ne reflète pas celle qui aurait été négociée par les parties, et l'employeur recommande donc que la Commission renouvelle l'indemnité actuelle.

Cela dit, **afin d'en arriver à un règlement global**, l'employeur propose d'augmenter cette indemnité, et celles des appendices W, X, Z, AA, BB, CC et DD, d'un montant équivalent aux augmentations économiques générales déposées par l'employeur à la table de négociation sur les questions communes de l'AFPC en mars 2022.

Augmentation de l'indemnité en fonction de l'augmentation économique générale applicable

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

L'indemnité devrait être intégrée au traitement

Voir les remarques de l'employeur à l'appendice W.

Pour cette raison, l'employeur demande que seule sa contreproposition soit incluse dans le rapport de la Commission.

**Appendice KK – Protocole d'entente concernant l'examen
conjoint de l'appendice C applicable aux agents des pêches du
groupe Techniciens divers (GT) affectés à la surveillance
maritime du ministère des Pêches et des Océans (MPO)**

Proposition de l'employeur

Supprimer l'appendice KK.

Remarques :

L'employeur rappelle que les parties ont signé un protocole d'entente au cours de la dernière ronde de négociations en vertu duquel elles s'engageaient, au cours de la présente ronde de négociations, à discuter de la durée du travail des agents des pêches affectés à la surveillance maritime et à examiner les propositions communes du MPO et de l'AFPC.

Au cours des années qui ont précédé la ronde de négociations actuelle, les membres du groupe de travail chargé d'examiner les propositions communes se sont rencontrés régulièrement pour discuter de l'appendice C.

Puisque les parties ont honoré cet engagement, le présent appendice n'est plus requis.

Pour cette raison, l'employeur demande que sa proposition soit incluse dans le rapport de la Commission.

**Appendice LL – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du
Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada
concernant une étude conjointe sur les mécanismes de soutien
pour les employés**

Proposition du syndicat
Poursuivre la discussion sur les mesures de santé mentale.
Proposition de l'employeur
L'Employeur propose que cet appendice soit supprimé à la fin de l'étude conjointe.

Remarques :

L'employeur propose que l'appendice actuel soit supprimé une fois l'étude conjointe terminée. Le travail de ce comité conjoint progresse bien, mais l'étude n'est pas encore terminée.

Nouvel appendice « X-1 »

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

Proposition du syndicat

Une nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ sera ajoutée au salaire du personnel des écloseries, de l'aquaculture et de l'évaluation des stocks dans le cadre du Programme de mise en valeur des salmonidés (PES) du ministère des Pêches et des Océans

- GT-02 à GT-06
- EG-02 à EG-05

Remarques :

L'agent négociateur propose d'accorder une nouvelle indemnité aux travailleurs d'alevinière, en aquaculture et de l'évaluation des stocks dans le cadre du Programme de mise en valeur des salmonidés du ministère des Pêches et des Océans (MPO).

Cependant, le syndicat n'a pas présenté d'argument convaincant ou éloquent afin d'expliquer en quoi le salaire additionnel offert à ces employés sous forme d'indemnité est raisonnablement justifié.

Le MPO n'a cerné aucun problème de recrutement en lien avec les employés GT et EG qui collaborent au Programme de mise en valeur des salmonidés, et le syndicat n'a fourni aucun renseignement laissant entendre que les tâches exécutées par ces employés ne sont pas visées par le taux de rémunération de base des employés GT et EG.

Au vu de ce qui précède, l'employeur ne voit donc aucune raison d'accorder une nouvelle indemnité.

Étant donné que la capacité financière est restreinte, que les salaires des sous-groupes GT et EG sont concurrentiels et qu'aucun problème de recrutement et de maintien en poste n'a été soulevé pour appuyer la proposition, l'employeur demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Pour ces raisons, l'employeur demande que cette proposition ne soit pas incluse dans le rapport de la Commission.

Nouvel appendice « X-2 » Techniciens de munitions

Proposition du syndicat

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

Remarques

L'agent négociateur propose d'accorder une nouvelle indemnité à tous les techniciens de munitions de la classification GT.

Cependant, le syndicat n'a pas présenté d'argument convaincant ou éloquent afin d'expliquer en quoi le salaire additionnel offert à ces employés sous forme d'indemnité est raisonnablement justifié.

Le MDN n'a cerné aucun problème de recrutement en lien avec les techniciens de munitions, et le syndicat n'a fourni aucun renseignement laissant entendre que les tâches exécutées par ces employés ne sont pas visées par le taux de rémunération de base des employés GT.

De plus, l'employeur fait valoir qu'une telle indemnité entraînerait des inégalités entre les employés de mêmes unités, groupes et niveaux ainsi qu'avec des employés d'autres groupes régis par d'autres conventions collectives qui doivent eux aussi travailler quotidiennement dans les mêmes conditions; ces personnes auraient elles aussi à obtenir cette indemnité afin de ne pas créer d'inégalités dans un même milieu de travail. (Par exemple les postes de classification SRCPS01, SREEW11, SRINM11 et STS.) Autres conventions collectives pertinentes – celles des groupes SR et SV ont fait l'objet d'un examen et aucune indemnité similaire n'est accordée à l'heure actuelle. L'équipe de gestion fait savoir qu'elle prévoit des frictions si l'indemnité proposée est accordée vu les inégalités qui seront créées.

Le MDN a indiqué que son expérience relativement à une indemnité semblable axée sur les risques, c'est-à-dire l'indemnité pour marchandises dangereuses (article 62) a entraîné divers problèmes et n'a pas été fructueuse au sein des unités.

Au vu de ce qui précède, l'employeur ne voit donc aucune raison d'accorder une nouvelle indemnité.

Étant donné que la capacité financière est restreinte et qu'aucun problème de recrutement et de maintien en poste n'a été soulevé pour appuyer la proposition, l'employeur demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Pour ces raisons, l'employeur demande que cette proposition ne soit pas incluse dans le rapport de la Commission.

Nouvel appendice « X-3 »
**Indemnité pour les postes EG de la Direction de navigabilité
aérienne et soutien technique (DNAST) du ministère de la Défense
nationale**

Proposition du syndicat

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 %

Remarques :

L'agent négociateur propose d'accorder une nouvelle indemnité aux employés du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) aux niveaux EG-06 et EG-07 qui travaillent au sein de la Direction de navigabilité aérienne et soutien technique (DNAST) du ministère de la Défense nationale (MDN).

Cependant, le syndicat n'a pas présenté d'argument convaincant ou éloquent afin d'expliquer en quoi le salaire additionnel offert à ces employés sous forme d'indemnité est raisonnablement justifié.

Le MDN n'a cerné aucun problème de recrutement en lien avec ces postes, et le syndicat n'a fourni aucun renseignement laissant entendre que les tâches exécutées par ces inspecteurs et agents ne sont pas visées par le taux de rémunération de base des employés EG des groupes et niveaux EG-06 et EG-07.

L'employeur souhaite également souligner que les études sur les salaires réalisées par Mercer en 2021 ont révélé que les salaires du sous-groupe EG sont concurrentiels par rapport à ceux du marché.

De plus, l'employeur propose déjà une augmentation du salaire de base de tous les employés du groupe TC, ainsi qu'une harmonisation des salaires des employés du sous-groupe EG avec ceux des postes équivalents à l'ACIA pour traiter des mesures propres aux groupes.

Au vu de ce qui précède, l'employeur ne voit donc aucune raison d'accorder une nouvelle indemnité et il demande que cette proposition ne soit pas incluse dans le rapport de la Commission.

Nouvel appendice « X-4 »
Indemnité de base pour les techniciens d'entretien d'aéronef
(TEA) travaillant seuls

Proposition du syndicat

Une nouvelle indemnité annuelle de 6 000 \$ sera versée aux TEA de la base travaillant seuls.

Remarques :

L'agent négociateur souhaite accorder une nouvelle indemnité aux techniciens d'entretien d'aéronef travaillant seuls ou qui sont les seuls à travailler sur la base.

Cependant, le syndicat n'a pas présenté d'argument convaincant ou éloquent afin d'expliquer en quoi le salaire additionnel offert à ces employés sous forme d'indemnité est raisonnablement justifié.

Le MDN n'a cerné aucun problème de recrutement en lien avec ces postes, et le syndicat n'a fourni aucun renseignement laissant entendre que les tâches exécutées par ces inspecteurs et agents ne sont pas visées par le taux de rémunération de base des employés EG.

L'employeur souhaite également souligner que l'étude sur les salaires réalisée par Mercer en 2021 a révélé que les salaires du sous-groupe EG sont concurrentiels par rapport à ceux du marché.

De plus, l'employeur propose déjà une augmentation du salaire de base de tous les employés du groupe TC, ainsi qu'une harmonisation des salaires des employés du sous-groupe EG avec ceux des postes équivalents à l'ACIA pour traiter des mesures propres aux groupes.

Au vu de ce qui précède, l'employeur ne voit donc aucune raison d'accorder une nouvelle indemnité.

Étant donné que la capacité financière est restreinte, que les salaires du sous-groupe EG sont concurrentiels et qu'aucun problème de recrutement et de maintien en poste n'a été soulevé pour appuyer la proposition, l'employeur demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Nouvel appendice « X-5 »
Employé-e-s de la Garde côtière canadienne qui mènent des activités d'intervention environnementale et de recherche et sauvetage

Proposition du syndicat

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.

Remarques :

L'agent négociateur cherche à mettre en place différentes conditions de travail pour les employés de la Garde côtière canadienne (GCC) qui mènent des activités d'intervention environnementale et de recherche et sauvetage, et ce, lorsqu'ils doivent intervenir sur le terrain.

L'employeur fait valoir que la proposition de l'agent négociateur représenterait un lourd fardeau pour le programme de recherche et sauvetage.

Le syndicat n'a pas présenté de justification motivée ou n'a pas fourni suffisamment d'information laissant entendre que les dispositions applicables prévues dans la convention du groupe TC sont inappropriées pour traiter des cas où ces employés réalisent des interventions sur le terrain. D'autres détails et précisions au sujet des éléments de cette proposition seront requis de la part du syndicat afin que l'employeur puisse poursuivre l'examen de celle-ci.

Par conséquent, l'employeur demande que la Commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

Nouvel appendice « X-6 »

Agents d'intervention environnementale à Transports Canada

Proposition du syndicat

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 % du salaire
- GT-07: 7,8 % du salaire

Remarques :

L'agent négociateur souhaite mettre en place une nouvelle indemnité permettant de rémunérer les employés du groupe Techniciens divers (GT) aux niveaux GT-05 et GT-07 qui occupent un poste « d'agent ou d'inspecteur de réglementation en matière d'intervention environnementale » à Transports Canada.

Cependant, le syndicat n'a pas présenté d'argument convaincant ou éloquent afin d'expliquer en quoi le salaire additionnel offert à ces employés sous forme d'indemnité est raisonnablement justifié.

L'employeur soutient que les indemnités permettent de rémunérer les employés pour l'exécution de tâches spéciales ou supplémentaires ou d'inciter les employés occupant des postes pour lesquels des problèmes de recrutement ou de maintien en poste ont été cernés.

Transports Canada n'a cerné aucun problème de recrutement en lien avec les postes d'agent ou d'inspecteur de réglementation en matière d'intervention environnementale, et le syndicat n'a fourni aucun renseignement laissant entendre que les tâches exécutées par ces inspecteurs et agents ne sont pas visées par le taux de rémunération de base des employés GT des groupes et niveaux GT-05 et GT-07.

Au vu de ce qui précède, l'employeur ne voit donc aucune raison d'accorder une nouvelle indemnité.

Étant donné que la capacité financière est restreinte et qu'aucun problème de recrutement et de maintien en poste n'a été soulevé pour appuyer la proposition, l'employeur demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Articles variés – Travailleurs d'application de la loi

Proposition du syndicat

Le syndicat souhaite discuter des enjeux suivants propres aux agentes et agents des pêches, agentes et agents 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 \$.**

Remarques :

L'agent négociateur propose de mettre en œuvre des pauses-repas payées pour le personnel chargé de l'application de la loi ainsi qu'une nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ pour les employés qui sont des spécialistes du recours à la force et qui enseignent à d'autres employés.

Pauses-repas payées

L'employeur soutient que les dispositions actuelles de la convention collective donnent aux gestionnaires la marge de manœuvre dont ils ont besoin pour rémunérer les agents pour les heures travaillées. Si un agent travaille plus que ses heures prévues (qu'il ait pris ou non une pause-repas), il sera rémunéré en conséquence. Il sera très rare qu'un agent ne puisse pas prendre une pause pour un repas pendant les opérations, il semble donc inutile de créer d'autres activités administratives pour aborder une situation qui est déjà visée.

L'agent négociateur n'a pas fourni d'éléments probants selon lesquels l'employeur a systématiquement refusé aux agents de prendre une pause-repas dans le passé ni fourni d'arguments substantiels pour appuyer la nécessité de pauses-repas payées pour ces agents.

Indemnité sur l'emploi de la force

L' « emploi de la force » est un concept qui est intrinsèquement lié aux obligations d'application de la loi assumées par les employés visés par les appendices Z et AA, qui s'appliquent aux agents des pêches et aux agents d'environnement, respectivement.

L'employeur reconnaît que ces employés doivent être formés pour pouvoir accomplir leurs fonctions et réaliser le mandat du gouvernement. L'employeur dispose de divers moyens pour y parvenir, y compris la formation par les pairs et le partenariat avec la GRC, qui compte un effectif compétent pour offrir cette formation.

Toutefois, l'employeur ne croit pas que l'ajout d'une nouvelle indemnité soit nécessaire. Comme mentionné précédemment, les indemnités énoncées aux appendices Z et AA reconnaissent déjà l'accomplissement des fonctions des agents d'application de la loi. Le syndicat n'a pas présenté d'argument convaincant ou éloquent afin d'expliquer en quoi le salaire additionnel offert à ces employés sous forme d'une autre indemnité est raisonnablement justifié.

De plus, l'employeur demande respectueusement que la Commission accorde la priorité aux améliorations demandées par l'agent négociateur et reconnaisse les capacités économiques limitées de l'employeur lorsqu'elle décide de recommander de tels éléments, ce qui augmentera la rémunération totale de ses employés.

Ainsi, l'employeur demande à la Commission de ne pas inclure ces propositions dans son rapport.

Partie V – définition du groupe Services techniques (TC)

Groupe Services techniques (TC)

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 pour 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, de graphiques, de dessins, d'illustrations et de 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 :
 - a. 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;
 - b. 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;
 - c. 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;

- d. 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;
 - e. 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, des règlements et des 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, de règlements, de normes, de spécifications ou de politiques, de procédures et de 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.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services techniques sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe ou ceux dont l'une ou plusieurs des activités suivantes sont primordiales :

1. planification, tenue ou évaluation de levés directs, cartographiques ou géodésiques, et planification ou réalisation de levés légaux de biens immobiliers;

2. planification, conception, construction ou maintenance de processus, de systèmes, de structures ou d'équipements physiques ou chimiques; et élaboration ou application de normes ou de procédures d'ingénierie;
3. exécution de tâches manuelles, par exemple nettoyage d'équipement de laboratoire, assistance dans les tâches liées aux autopsies et effectuées dans les morgues, soin et alimentation d'animaux de laboratoire;
4. réalisation d'activités administratives, par exemple gestion et planification des programmes, des ressources humaines ou des finances, qui n'exigent pas l'application des principes décrits dans les postes inclus; et gestion administrative des immeubles, des terrains et des installations connexes;
5. réalisation de travaux d'expérimentation, d'enquête ou de recherche et développement en électronique;
6. exercice de leadership pour des activités liées aux fonctions de maintenance et de réparation qui n'exigent pas les connaissances indiquées dans les postes inclus;
7. utilisation d'appareils de duplication ou de reproduction, de machines et d'accessoires de projection cinématographique et de bancs de reproduction pour l'impression offset ou la duplication;
8. planification, élaboration, installation et maintenance de systèmes de traitement en technologie de l'information utilisés pour la gestion, l'administration ou le soutien des programmes et activités du gouvernement;
9. application de technologies électroniques à la conception, à la construction, à l'installation, à l'inspection, à l'entretien et à la réparation d'équipements, de systèmes et d'installations électroniques ou autres; et élaboration et application de règlements et de normes régissant l'utilisation de ces équipements.

Sont également exclus les postes exigeant de l'expérience à titre de pilote et un brevet valide de pilote.

Dessin et illustration (DD)

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 pour 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, de graphiques, de dessins, d'illustrations et de travaux artistiques;

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.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services techniques sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe ou ceux dont l'une ou plusieurs des activités suivantes sont primordiales :

1. planification, tenue ou évaluation de levés directeurs, cartographiques ou géodésiques, et planification ou réalisation de levés légaux de biens immobiliers.

Soutien technologique et scientifique (EG)

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 pour 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 :

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 :
 - a. 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;
 - b. 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;
 - c. 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;
 - d. 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;

- e. 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;
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.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services techniques sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe ou ceux dont l'une ou plusieurs des activités suivantes sont primordiales :

- 2. planification, conception, construction ou maintenance de processus, de systèmes, de structures ou d'équipements physiques ou chimiques; et élaboration ou application de normes ou de procédures d'ingénierie;
- 3. exécution de tâches manuelles, par exemple nettoyage d'équipement de laboratoire, assistance dans les tâches liées aux autopsies et effectuées dans les morgues, soin et alimentation d'animaux de laboratoire;
- 4. réalisation d'activités administratives, par exemple gestion et planification des programmes, des ressources humaines ou des finances, qui n'exigent pas l'application des principes décrits dans les postes inclus; et gestion administrative des immeubles, des terrains et des installations connexes;
- 5. réalisation de travaux d'expérimentation, d'enquête ou de recherche et développement en électronique;
- 6. exercice de leadership pour des activités liées aux fonctions de maintenance et de réparation qui n'exigent pas les connaissances indiquées dans les postes inclus;
- 8. planification, élaboration, installation et maintenance de systèmes de traitement en technologie de l'information utilisés pour la gestion, l'administration ou le soutien des programmes et activités du gouvernement;
- 9. application de technologies électroniques à la conception, à la construction, à l'installation, à l'inspection, à l'entretien et à la réparation d'équipements, de systèmes et d'installations électroniques ou autres; et élaboration et application de règlements et de normes régissant l'utilisation de ces équipements.

Techniciens divers (GT)

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 pour 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 :

2. conception d'éléments d'exposition et de montages à trois dimensions selon un budget et un thème prédéterminés;
6. utilisation de caméras de télévision et de systèmes et d'équipement d'enregistrement magnétoscopique;
8. construction et réparation de prothèses et d'orthèses;
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.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services techniques sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Inspection des produits primaires (PI)

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 pour 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 :

4. application des lois, des règlements et des normes concernant les produits de l'agriculture, de la pêche et de l'exploitation forestière;
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.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services techniques sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

PI-CGC

Définition du sous-groupe Inspection des produits primaires – Inspection des grains (PI-CGC)

Dans ce sous-groupe sont inclus les postes du groupe d'inspection des produits primaires dont les responsabilités principales définies dans la Loi et le Règlement sur les grains du Canada sont :

- l'inspection et le classement officiels des grains de céréales, des graines oléagineuses, des légumineuses et de leurs sous-produits, et;
- l'inspection des conditions d'hygiène des installations de stockage, de traitement et de transport de ces produits, l'identification et l'extermination des ravageurs de grains.

Sont aussi inclus les postes de superviseur, d'instructeur et de stagiaire.

Postes exclus

Les postes qui ne comportent pas de fonctions d'inspection au titre de la Loi et du Règlement sur les grains du Canada sont exclus de ce sous-groupe. Les postes de gestion de la Commission canadienne des grains en sont aussi exclus.

Photographie (PY)

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 pour 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 :

5. prise et développement d'images au moyen d'appareils photographiques, d'accessoires et de matériel de traitement et de reproduction photographiques;
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.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services techniques sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe ou ceux dont l'une ou plusieurs des activités suivantes sont primordiales :

7. utilisation d'appareils de duplication ou de reproduction, de machines et d'accessoires de projection cinématographique et de bancs de reproduction pour l'impression offset ou la duplication.

Inspection technique (TI)

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 pour 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 :

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, de règlements, de normes, de spécifications ou de politiques, de procédures et de techniques d'assurance de la qualité; enquête sur des accidents, des déficiences ou des litiges;
9. rédaction de normes, de spécifications, de procédures ou de manuels concernant les activités 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.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services techniques sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Sont également exclus les postes exigeant de l'expérience à titre de pilote et un brevet valide de pilote.

Pièces