



Directive sur les cotisations syndicales

Publié : le 02 mars 2011

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2011

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

N^o de catalogue BT43-130/2011F-PDF
ISBN : 978-0-660-09717-6

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Directive on Union Dues

Directive sur les cotisations syndicales

1. Date d'entrée en vigueur

1.1 La présente directive entre en vigueur le 1^{er} mars 2011.

1.2 Elle remplace le *chapitre 11 du Manuel du Conseil du Trésor, Retenue des cotisations syndicales*, daté du 1^{er} mai 1995.

2. Application

2.1 La présente directive s'applique à l'administration publique centrale, comme la définit l'article 11 de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP), sauf exclusion aux termes de lois, de règlements ou de décrets précis.

3. Contexte

3.1 La présente directive appuie la Politique sur les conditions d'emploi, car elle décrit les responsabilités des ministères qui doivent assurer l'administration exacte et uniforme, en temps opportun, des cotisations syndicales dans l'administration publique centrale. Elle énonce les exigences obligatoires de l'application des cotisations syndicales non définies dans les conventions collectives.

3.2 Le pouvoir de retenir à la source et de verser les cotisations syndicales aux agents négociateurs accrédités est régi par la convention collective pertinente de l'employé. En cas de conflit entre une disposition de la convention collective et la présente directive, la disposition de la convention collective s'applique.

3.3 La présente directive est émise en vertu des articles 7 et 11.1 de la LGFP.

3.4 La présente directive doit être lue conjointement avec :

- la *Loi sur la gestion des finances publiques*;
- la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*;
- la Politique sur les conditions d'emploi; et
- les conventions collectives.

4. Définitions

4.1 Les définitions servant à l'interprétation de la présente directive figurent à l'annexe «A».

5. Énoncé de la directive

5.1 Objectif

La présente directive vise à assurer des pratiques solides, cohérentes et efficaces à l'égard de l'administration des cotisations syndicales à l'échelle de l'administration publique centrale.

5.2 Résultats escomptés

Les résultats escomptés de la présente directive sont que les retenues et les versements des cotisations syndicales sont administrés conformément aux conventions collectives pertinentes et comme le prescrit la présente directive.

6. Exigences

6.1 Il incombe aux cadres supérieurs des ressources humaines du ministère ou à toute autre personne nommée par l'administrateur général de :

6.1.1 S'assurer que la structure organisationnelle nécessaire, les ressources, les systèmes, les normes de service et les contrôles sont en place pour faciliter l'administration des cotisations syndicales de manière exacte et uniforme, et en temps opportun.

6.2 Il incombe aux conseillers en ressources humaines de :

6.2.1 S'assurer que les problèmes relatifs à l'administration des cotisations syndicales sont efficacement gérés, en collaboration avec les conseillers en rémunération;

6.2.2 S'assurer de fournir au moment opportun aux conseillers en rémunération les lettres d'offre, les ententes de détachement ou d'affectation ou tout autre document pertinent, afin de mettre en application et d'administrer efficacement la présente directive;

6.2.3 S'assurer que les employés reçoivent des renseignements exacts et uniformes sur les cotisations syndicales;

6.2.4 S'assurer que les données du Système d'exclusion des postes (SEP) sont exactes et complètes, afin de veiller à la bonne administration des cotisations syndicales.

6.3 Il incombe aux conseillers en rémunération de :

6.3.1 Traiter les opérations concernant les cotisations syndicales dans le système de la paye, conformément à la présente directive et aux conventions collectives pertinentes;

6.3.2 Remplir et soumettre au moment opportun le formulaire intitulé Identification d'un agent négociateur – avis de modification au moment de la nomination initiale ou lorsque la représentation syndicale et/ou la situation d'emploi changent.

6.4 Exigences en matière de surveillance

6.4.1 Ministères

6.4.1.1 Il incombe aux cadres supérieurs des ressources humaines du ministère ou à toute autre personne déléguée par l'administrateur général de surveiller la conformité à la présente directive au sein de leur organisme. Conformément à la section 6.2 de la *Politique sur les conditions d'emploi*, les cadres supérieurs doivent revoir régulièrement les processus et les procédures liés à l'administration des cotisations syndicales, afin d'en assurer la mise en œuvre exacte et en temps opportun et de prendre rapidement des mesures correctives.

6.4.2 Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)

6.4.2.1 Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) s'assurera régulièrement de la conformité à la présente directive au sein des ministères et de la surveillance de celle-ci, grâce au rapprochement des renseignements disponibles et fournis par les agents négociateurs, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) et les ministères.

6.4.2.2 Le SCT examinera l'efficacité de la présente directive, ainsi que de ses politiques connexes, à la cinquième année de la mise en œuvre. Lorsque l'analyse des risques le justifie, le SCT veillera aussi à ce qu'une évaluation soit réalisée.

7. Conséquences

7.1 En cas de non-conformité à la présente directive, il incombe aux administrateurs généraux de prendre des mesures correctives pour rétablir la conformité au sein de leur organisme, notamment la supervision temporaire, le retrait de pouvoirs délégués au personnel ou la prise d'autres mesures, y compris des mesures disciplinaires.

8. Les Rôles et responsabilités des organismes gouvernementaux

8.1 Secrétariat du Conseil du Trésor

8.1.1 Le SCT doit aviser les ministères concernant les changements dans l'administration des cotisations syndicales et des changements des taux de retenue des cotisations syndicales.

8.1.2 Si des circonstances propres aux relations de travail le justifient, le SCT informera TPSGC, afin de cesser automatiquement de retenir des cotisations syndicales pour les employés membres de l'unité de négociation.

8.2 Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

8.2.1 Il incombe à TPSGC de verser les cotisations syndicales retenues par l'employeur à l'agent négociateur pertinent.

9. Références

- *Ordonnance d'application des conventions collectives*
- *Directive sur les conditions d'emploi*
- *Lignes directrices sur les postes de direction ou de confiance exclus*

10. Demandes de renseignements

Veillez adresser les demandes de renseignements au sujet de la présente directive à l'administration centrale de votre ministère. Pour obtenir une interprétation de la présente directive, l'administration centrale du ministère doit communiquer avec :

Secrétariat du Conseil du Trésor
L'Esplanade Laurier
300, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Courriel : Interpretations@TBS-SCT.GC.CA

Annexe A - Définitions

agent négociateur (*bargaining agent*)

désigne une organisation d'employés accréditée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique en tant qu'agent négociateur pour les employés d'une unité de négociation.

arrérages (*arrears*)

désignent, dans le contexte de la présente directive, un montant dû lorsque les cotisations syndicales n'ont pas été retenues à temps.

convention collective (*collective agreement*)

désigne une convention écrite, conclue entre l'employeur et l'agent négociateur en vertu de la partie I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, qui renferme des dispositions sur les conditions d'emploi et d'autres questions connexes.

cotisations syndicales (*union dues*)

désignent les cotisations obligatoires payables à l'agent négociateur accrédité pertinent.

insuffisances (*deficiencies*)

désignent, dans le contexte de la présente directive, le fait qu'un montant erroné de cotisations syndicales a été retenu.

employé (*employee*)

dans le contexte de la présente directive, a le même sens qu'au paragraphe 2(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

mois civil complet d'emploi (*full calendar month of employment*)

désigne la période à compter du premier jour du mois jusqu'au dernier jour du mois, inclusivement.

mois complet d'emploi (*full month of employment*)

a le même sens que mois civil complet d'emploi dont il est question dans certaines conventions collectives.

poste de direction ou de confiance (*managerial or confidential position*)

désigne un poste qui a été déclaré être un poste de direction ou de confiance par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

poste non représenté (*unrepresented position*)

s'entend d'un poste qui n'est pas représenté par un agent négociateur.

précompte des cotisations (*check-off*)

signifie la même chose que cotisations syndicales (*union dues*)

remboursement (*refund*)

s'entend d'un montant d'argent dû à un agent négociateur et/ou un employé parce que des cotisations syndicales ont été retenues par erreur ou versées par erreur.

Système d'exclusion des postes (*Position Exclusion System*)

s'entend du système désigné par le Secrétariat du Conseil du Trésor, qui compile les données sur les postes de la fonction publique identifiés comme des postes de direction ou de confiance. L'employeur et les agents négociateurs utilisent les données se trouvant dans le système pour mettre en application les dispositions relatives aux cotisations syndicales établies dans la convention collective applicable.

titulaire d'un poste exclu (*occupant of an excluded position*)

désigne le titulaire ou la personne qui assure l'intérim ou qui a assumé entièrement ou dans une grande mesure les fonctions et les responsabilités d'un poste qui a été déclaré être un poste de direction ou de confiance.

temporairement rayé de l'effectif (*temporarily struck-off strength*)

désigne une mesure prise temporairement pour cesser l'activité de paye d'un employé pour des raisons, telles qu'un congé sans solde prolongé, une suspension, une mise en disponibilité saisonnière, ou pour cesser temporairement l'activité de paye d'un employé en attendant le traitement d'une opération de paye « rayé de l'effectif ».

unité de négociation (*bargaining unit*)

désigne un groupe de deux employés ou plus qui, d'après la Commission des relations de travail dans la fonction publique, constitue une unité d'employés admissible à la négociation collective.

Annexe B - Exigences en matière d'application et d'administration des cotisations syndicales

Les cadres supérieurs des ressources humaines du ministère ou toute autre personne nommée par l'administrateur général doivent s'assurer de ce qui suit :

1. Généralités

1.1 Conformément à la convention collective applicable, les conseillers en rémunération doivent retenir des cotisations syndicales sur le salaire d'un employé chaque mois, si des fonds suffisants existent après retenue des sommes obligatoires et statutaires. Les conseillers en rémunération doivent remettre les cotisations syndicales à l'agent négociateur qui représente le groupe professionnel dans lequel le travail est effectué. Le groupe professionnel est établi par la mesure de dotation ou l'option de ressourcement utilisée.

1.2 Les conseillers en rémunération retiennent des cotisations syndicales sur le salaire d'un employé, à moins que celui-ci :

- occupe un poste exclu d'une unité de négociation en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction*

publique (LRTPF);

- soit exempté de verser des cotisations syndicales en raison de son appartenance religieuse, conformément à des dispositions précises de la convention collective en matière de retenues;
- occupe un poste non représenté; ou
- ne soit pas un employé, comme le définit la LRTPF (*voir les définitions*).

2. Commencement des cotisations syndicales

2.1 Nomination initiale dans l'administration publique centrale

2.1.1 La date à utiliser pour établir quand il faut commencer à retenir les cotisations syndicales à la suite d'une nomination initiale est la date d'entrée en vigueur de la nomination. Les conseillers en rémunération commenceront à retenir les cotisations syndicales après l'achèvement d'un mois civil complet d'emploi. Par conséquent, une nomination le 1^{er} jour du mois résultera en l'achèvement de ce mois civil complet d'emploi. Les retenues des cotisations syndicales commenceront le 1^{er} jour de ce mois. Toutefois, si une nomination entre en vigueur tout autre jour durant ce mois, les retenues commenceront le 1^{er} jour du mois suivant.

2.2. Nominations ultérieures ou autres options de ressourcement au sein de l'administration publique centrale

2.2.1 La date à utiliser pour établir quand il faut commencer à retenir les cotisations syndicales dans les cas d'une nomination ultérieure ou d'autres options de ressourcement comme les déploiements, les mutations, les nominations intérimaires, les rétrogradations, les affectations ou les détachements, est la date réelle à laquelle l'employé commence l'emploi. Les conseillers en rémunération commenceront à retenir les cotisations syndicales à l'achèvement d'un mois civil complet d'emploi. Ainsi, une nomination ultérieure ou un changement qui se produit le 1^{er} jour du mois résultera en l'achèvement de ce mois civil complet d'emploi et les cotisations syndicales commenceront à être retenues le 1^{er} jour de ce mois. Toutefois, si un changement d'emploi a lieu tout autre jour durant ce mois, les retenues commenceront le 1^{er} jour du mois suivant.

3. Arrêt ou modification des cotisations syndicales

3.1 La date à utiliser pour établir quand il faut arrêter ou modifier les retenues de cotisations syndicales est la date d'entrée en vigueur des nominations ultérieures ou, d'autres options de ressourcement, ou lorsque l'employé retourne dans son poste d'attache. Les conseillers en rémunération cesseront les retenues de cotisations syndicales le 1^{er} jour du mois, si la date d'entrée en vigueur est le 1^{er} jour de ce mois, ou le 1^{er} jour du mois suivant, si la date d'entrée en vigueur est tout autre jour durant ce mois.

3.2 Appartenance religieuse

3.2.1 Dès qu'une demande d'exemption présentée par un employé est approuvée, conformément à la convention collective pertinente, les conseillers en rémunération cesseront les retenues de cotisations syndicales le 1^{er} jour du mois, si la date d'entrée en vigueur est le 1^{er} jour de ce mois, ou le 1^{er} jour du mois suivant, si la date d'entrée en vigueur est tout autre jour durant ce mois.

4. Congé sans solde (temporairement rayé de l'effectif) ou retour au travail

4.1 Les cotisations syndicales ne sont pas prélevées pour un employé en congé sans solde pour une période de plus d'un mois ou qui est mis en disponibilité saisonnière. Les conseillers en rémunération initieront une action de paye pour le rayer temporairement de l'effectif et les cotisations syndicales cesseront automatiquement. Les conseillers en rémunération devront s'assurer que les cotisations syndicales pour le mois de départ seront prélevées si des fonds suffisants existent après la retenue des sommes obligatoires et statutaires pour le mois de départ.

4.2 Lorsque l'employé revient au travail, les conseillers en rémunération devront s'assurer que des cotisations syndicales sont prélevées pour le mois de retour au travail si des fonds suffisants existent après la retenue des sommes obligatoires et statutaires.

4.3 Retour au travail après une période d'invalidité (programme de réadaptation)

4.3.1 Un employé qui revient au travail selon un horaire de travail réduit dans le cadre d'un programme de réadaptation approuvé est toujours considéré comme un employé à temps plein (ou à temps partiel si l'employé travaillait à temps partiel avant sa période d'invalidité). Les conseillers en rémunération prélèveront les cotisations syndicales si des fonds suffisants existent après la retenue des sommes obligatoires et statutaires.

5. Nouvelle proposition d'exclusion d'un poste

5.1 Absence d'opposition de l'agent négociateur

5.1.1 Le poste devient exclu à la date précisée dans l'ordonnance émise par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTPF). Les conseillers en rémunération cesseront les retenues de cotisations syndicales le 1^{er} jour du mois si la date précisée dans l'ordonnance est le 1^{er} jour de ce mois ou le 1^{er} jour du mois suivant si la date précisée dans l'ordonnance est tout autre jour durant ce mois.

5.2 Opposition de l'agent négociateur

5.2.1 Lorsque le SCT l'informe qu'un agent négociateur a déposé un avis d'opposition à l'exclusion d'un poste, le conseiller en ressources humaines doit prendre immédiatement des mesures pour s'assurer que le conseiller en rémunération met les cotisations syndicales en attente jusqu'à ce que le cas soit réglé, comme le stipule la *LRTFP*. Les conseillers en rémunération mettront les cotisations syndicales en attente à compter du 1^{er} jour du mois, si la date de l'avis d'opposition est le 1^{er} jour de ce mois ou le 1^{er} jour du mois suivant si la date de l'avis d'opposition est tout autre jour durant ce mois.

5.2.2 Si la CRTFP détermine que le poste n'est pas exclu ou que l'employeur retire sa proposition, le conseiller en ressources humaines doit en informer l'unité de rémunération. Les conseillers en rémunération doivent s'assurer que tous les fonds mis en attente relativement à cette proposition sont versés à l'agent négociateur.

5.2.3 Si la CRTFP détermine que le poste est exclu ou que l'agent négociateur retire son opposition, le conseiller en ressources humaines doit en informer l'unité de rémunération. Les conseillers en rémunération doivent rembourser tous les fonds mis en attente relativement à cette proposition au(x) titulaire(s) du poste et cesser les retenues de cotisations syndicales le 1^{er} jour du mois si la date de l'ordonnance est le 1^{er} jour de ce mois ou le 1^{er} jour du mois suivant si la date de l'ordonnance est tout autre jour de ce mois.

5.3. Réintégration d'un poste dans l'unité de négociation

5.3.1 La date à utiliser pour établir quand commencer les retenues de cotisations syndicales lorsqu'un poste est réintégré dans l'unité de négociation est la date de l'ordonnance. Ainsi, les conseillers en rémunération commenceront les retenues de cotisations syndicales le 1^{er} jour du mois si la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance est le 1^{er} jour de ce mois ou le 1^{er} jour du mois suivant si la date d'entrée en vigueur est tout autre jour durant ce mois.

6. Arrérages, insuffisances et remboursements de cotisations syndicales

6.1 Lorsqu'il est établi que des arrérages ou des insuffisances existent, les conseillers en rémunération doivent communiquer immédiatement avec l'agent négociateur pour faire le rapprochement des montants dus. Les conseillers en rémunération informent les employés en conséquence. Les conseillers en rémunération doivent s'assurer que les montants dus sont remis à l'agent négociateur approprié. On doit verser aux agents négociateurs le montant intégral des arrérages ou des insuffisances dus dans les 30 jours de la découverte de l'erreur, à moins que les parties s'entendent autrement.

6.2 Si des cotisations syndicales ont été versées par erreur à un agent négociateur, les conseillers en rémunération doivent s'assurer que les montants dus sont remis à l'agent négociateur approprié dans les 30 jours civils de la découverte de l'erreur, à moins que les parties s'entendent autrement.

6.3 Les conseillers en rémunération communiqueront avec l'agent négociateur qui a reçu les cotisations syndicales par erreur pour discuter de la situation avant de lancer le recouvrement des montants en question. Les conseillers en rémunération demanderont à l'agent négociateur qui a reçu les cotisations syndicales par erreur de rembourser le montant intégral des cotisations syndicales dans les 30 jours civils suivant la demande de remboursement, à moins que les parties s'entendent autrement.

6.4 Les employés sont responsables de tout moins-payé ou on leur remboursera tout trop-payé résultant d'erreurs. Les conseillers en rémunération informeront les employés en conséquence. Les conseillers en rémunération doivent rembourser aux employés tout trop-payé de cotisations syndicales dans les 30 jours civils de la découverte de l'erreur ou recouvrer tout moins-payé des cotisations syndicales à moins que les parties s'entendent autrement.

6.5 Les conseillers en rémunération doivent percevoir les arrérages ou les insuffisances auprès d'un employé à raison d'un mois courant de cotisations et d'une somme additionnelle égale à un mois de cotisations.