



Présentation du Conseil du Trésor à la commission de l'intérêt public concernant le groupe Services des programmes et de l'administration (PA)

Publié : le 2020-09-02

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor 2020,

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

No de catalogue BT22-234/2020F-PDF
ISBN : 978-0-660-34716-5

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: Submission of the Treasury Board to the Public Interest
Commission in Respect of the Program and Administrative Services (PA) Group

Présentation du Conseil du Trésor à la commission de l'intérêt public concernant le groupe Services des programmes et de l'administration (PA)

De : [Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada](#)

Sur cette page

- [Avant-propos](#)
- [Introduction](#)
- [Résumé](#)
- [Partie I : état des négociations](#)
- [Partie II : considérations](#)
- [Partie III : présentation de l'Employeur concernant les taux de rémunération et réponse aux propositions de l'AFPC](#)
- [Partie IV : mémoire de l'employeur concernant d'autres questions non réglées](#)
- [Partie V : définition du groupe Services de programmes et de l'administration \(PA\)](#)

Président : M. Morton Mitchnick

Membres : M. Jean-François Munn

M^{me} Carol Wall

Ottawa Les 4, 5, 6 et 7 décembre 2019

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, représentée par le Conseil du Trésor, à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation du groupe Services des programmes et de l'administration, tel que déterminé dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 21 février 2007.

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.

Introduction

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et le Conseil du Trésor ont pris part à des négociations entre mai 2018 et mai 2019 en vue de renouveler la convention collective du groupe Services des programmes et d'administration (PA), qui a expiré le 20 juin 2018.

Le groupe PA est le plus grand groupe de négociation unique de l'administration publique centrale (APC). Il est défini comme suit dans la *Gazette du Canada*:

« Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en oeuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique. »

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 12 avril 2018. Les parties se sont réunies pour des négociations pendant un total de 10 jours en quatre séances entre mai et novembre 2018.

Le 11 décembre 2018, l'AFPC a déclaré une impasse et a rempli une demande d'établissement d'une commission de l'intérêt public (CIP). Le 29 janvier 2019, 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 ne recommandait pas l'établissement de la CIP et a encouragé ces dernières à reprendre les négociations. Dans sa décision, la présidente a indiqué qu'elle n'était pas convaincue que les parties eussent négocié suffisamment et sérieusement et qu'on en était venu à une impasse.

Le 7 mai, après d'autres réunions de négociation tenues à l'hiver et au printemps 2019, l'AFPC a demandé à la Commission que sa demande soit réactivée.

Le présent document présente la position de l'Employeur en ce qui concerne les questions non réglées entre les parties, dont le taux de rémunération. Le document fournit également des renseignements contextuels pertinents concernant la ronde de négociations en cours et le groupe PA.

Le mémoire de l'Employeur est organisé comme suit.

- **Résumé**
- 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 PA.
- La **partie II** présente de l'information sur le recrutement et le maintien en poste, la comparabilité externe, la relativité interne et la situation économique et financière du gouvernement. Elle fournit également les données de rémunération totales pour le groupe PA et ses sous-groupes.
- La **partie III** présente le mémoire de l'Employeur concernant les taux de rémunération et la durée, ainsi que la justification connexe, en plus d'une réponse aux propositions de l'AFPC.
- 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 PA, y compris les définitions de groupe et les normes de qualification.

Résumé

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 raisonnables pour les employés de la fonction publique, les agents négociateurs et les contribuables canadiens.

En négociant de bonne foi, le gouvernement du Canada a conclu 34 conventions au cours de la présente ronde de négociations, visant plus de 65 000 employés de la fonction publique fédérale. Cela comprend 17 conventions avec 11 agents négociateurs représentant des employés travaillant dans l'APC, ainsi que 17 conventions avec quatre agents négociateurs représentant des employés travaillant dans des organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada (ARC), le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) et l'Office national du film (ONF).

Les 34 conventions couvrent une période de quatre ans et prévoient des augmentations économiques types de 2,0 %, 2,0 %, 1,5 % et 1,5 %.

Les règlements prévoient également des améliorations ciblées évaluées à environ 1 % sur la durée des conventions. Pour la plupart des 34 groupes, ces améliorations prennent la forme de rajustements salariaux échelonnés sur deux ans : 0,8 % pour l'année 1 et 0,2 % pour l'année 2. Cela comprend le groupe Économique et services de sciences sociales (EC), représenté par

L'Association canadienne des employés professionnels (ACEP), le groupe Gestion financière (FI), représenté par l'Association canadienne des agents financiers (ACAF), et le groupe Architecture, génie et arpentage (NR), représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). Pour d'autres groupes, dont les groupes Vérification, commerce et achat (AV) et Services de santé (SH), représentés par l'IPFPC, de même que le groupe Service extérieur (FS), représenté par l'Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE), les parties ont convenu de répartir le 1 % différemment selon les circonstances propres à chaque groupe; toutefois, la valeur totale de ces rajustements ciblés ne dépasse pas 1 %.

Pour toutes les conventions conclues à ce jour, l'augmentation annuelle moyenne globale est de 2,0 % par an sur quatre ans avant le calcul de l'effet composé. Cela tient compte des augmentations économiques types de 2 %, 2 %, 1,5 % et 1,5 % et des augmentations ciblées évaluées à 1 % au cours de la durée des conventions.

D'ailleurs, les règlements prévoient un certain nombre d'améliorations à l'échelle du gouvernement qui font augmenter la valeur globale des modifications apportées aux conventions collectives. Il s'agit notamment de l'instauration de nouvelles dispositions relatives aux congés pour violence familiale et d'aide aux proches, d'améliorations aux dispositions sur les congés et les indemnités de maternité et parentale, ainsi que de l'élargissement de la définition de la « famille », faisant augmenter la portée de certaines dispositions de congé.

De plus, les 34 conventions comprennent le même protocole d'entente (PE) sur la mise en oeuvre des conventions collectives. Le PE décrit la nouvelle méthode de calcul des paiements rétroactifs et prévoit des délais plus longs pour la mise en oeuvre des conventions. Il prévoit également des mesures en matière de responsabilisation et une rémunération raisonnable pour les employés, compte tenu des délais prolongés.

Vu les systèmes de paie et de ressources humaines (RH) en place et les défis actuels liés à l'administration de la paie, le gouvernement du Canada n'a aucune latitude pour mettre en oeuvre les conventions sur une base différente de celle qui est prévue dans le PE négocié. Convenir d'un processus de mise en oeuvre différent et de calendriers différents représenterait une négociation de mauvaise foi pour le compte du gouvernement, car ce dernier accepterait quelque chose qu'il ne peut pas accomplir.

Les données et l'analyse incluses dans cette présentation, qui comprennent des renseignements sur le recrutement et le maintien en poste, la comparabilité externe et le régime de rémunération total offert aux employés du groupe PA, n'appuient pas la prestation d'augmentations économiques et d'autres améliorations non monétaires au groupe PA qui s'écartent du modèle établi avec les 34 groupes de la fonction publique fédérale. Les renseignements démontrent que ces employés bénéficient de conditions d'emploi concurrentielles et que l'offre de l'Employeur est raisonnable et équitable dans le contexte économique actuel.

Recrutement et maintien

L'article 175 de la LRTSPF précise qu'une commission de l'intérêt public doit tenir compte du recrutement et du maintien pendant ses procédures et au moment de produire son rapport:

- 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;

Les renseignements sur le recrutement et le maintien indiquent fortement que les niveaux de rémunération du groupe PA sont appropriés pour attirer et maintenir un nombre suffisant d'employés. Rien n'indique qu'il soit nécessaire d'augmenter le nombre d'employés représentés dans la fonction publique fédérale pour recruter des employés dans le groupe PA et les y maintenir.

Les ministères qui embauchent des employés du groupe PA, soit la plupart des ministères de l'APC, n'ont pas cerné de problèmes généralisés de recrutement et de maintien pour le groupe PA. Les départs à l'extérieur, surtout en ce qui concerne les départs volontaires pour des raisons autres que la retraite, sont très faibles : seulement 0,7 % des employés de l'unité de négociation du groupe PA. De plus, les ministères mènent des processus de recrutement très efficaces pour le groupe PA.

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) indiquent un niveau élevé de satisfaction au travail dans l'ensemble du groupe PA : environ 80 % des employés de ce groupe déclarent qu'ils aiment leur emploi. Cela appuie par ailleurs l'idée que le groupe PA est sain du point de vue du recrutement et du maintien.

Comparabilité externe

L'article 175 de la LRTSPF précise également qu'une commission de l'intérêt public doit tenir compte de la comparabilité externe pendant ses procédures et au moment de produire son rapport:

- 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;

Comme l'indique l'étude de 2019 sur les salaires menée par Mercer, une société de ressources humaines indépendante dotée d'une expertise considérable dans la réalisation d'études de comparabilité des salaires, les salaires versés en 2017 aux employés de tous les sous-groupes du groupe PA sont concurrentiels par rapport aux salaires versés en 2018 sur le marché extérieur pour des emplois comparables. En fait, de nombreux sous-groupes bénéficient de taux de rémunération beaucoup plus élevés – jusqu'à 14 % – que ceux qui sont offerts pour des emplois semblables dans l'économie canadienne dans son ensemble.

De plus, la croissance des salaires dans tous les sous-groupes PA, qui va de 38,4 % à 44,8 %, a considérablement dépassé les augmentations cumulatives, comme le représente la variation de l'inflation de l'indice des prix à la consommation (IPC) (36,8 %) entre 2000 et 2017.

Propositions de l'agent négociateur

L'agent négociateur a présenté une vaste liste de propositions dans le cadre de cette ronde de négociations. L'AFPC a déposé 19 propositions communes à tous les groupes de l'AFPC, y compris des augmentations économiques nettement plus élevées que le modèle établi, deux jours fériés désignés payés supplémentaires par année et l'augmentation des droits au congé annuel.

L'AFPC a également déposé 75 modifications qui sont propres au groupe PA, dont des augmentations concernant les dispositions relatives aux congés, de nouvelles indemnités et d'autres éléments monétaires et non monétaires qui n'existent pas actuellement dans la convention du groupe PA ou dans d'autres conventions collectives de l'APC.

Tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessous, les propositions monétaires de l'AFPC sont importantes et représentent un coût total permanent d'environ 1,82 milliard de dollars, soit 28,92 % de la base salariale du groupe PA pour 2018 ¹.

Principales propositions salariales de l'agent négociateur	Coûts permanents	% de la base salariale
Augmentation économique supérieure à la tendance de 3,25 % sur trois ans	637 206 170 \$	10,07 %
Restructurations et rajustements salariaux	475 341 557 \$	7,51 %
<ul style="list-style-type: none"> • Ajouter deux nouveaux échelons maximales et supprimer les deux étapes du bas actuelles pour tous les groupes • Ajouter une étape supplémentaire de 4 % pour AS-05 et PM-05 • Un rajustement de marché de 6,0 % sur les nouvelles échelles salariales pour tous les employés du sous-groupe DA • Un rajustement de marché de 7,0 % sur les nouvelles échelles salariales pour tous les employés du sous-groupe ST 		
Augmentation dans l'indemnité de repas lors des heures supplémentaires de 10 \$ à 15 \$	697 235 \$	0,01 %
Porter de 2 500 \$ à 3 500 \$ l'indemnité de conseiller en rémunération et l'offrir à d'autres niveaux qui s'occupent de questions liées à la paie	6 290 505 \$	0,10 %
Nouvelle allocation de Sécurité publique de 2 000 \$	21 169 980 \$	0,33 %
Nouvelle allocation de 3 000 \$ pour les PM-05 et PM-06 pour l'exercice de fonctions d'agent des pêches	351 000 \$	0,01 %
Nouvelle indemnité de premier responsable de 7 000 \$	12 448 800 \$	0,20 %
Total (toutes les propositions ayant une incidence monétaire) ²	1 829 904 982 \$	28,92 %

Selon l'Employeur, les propositions de l'agent négociateur sont incompatibles avec le principe de la reproduction, selon lequel les résultats d'un processus par une tierce partie devraient reproduire aussi étroitement que possible ce qui aurait été réalisé si les parties avaient négocié elles-mêmes un règlement. L'Employeur soutient que les propositions de l'agent négociateur ne reflètent pas ce que les parties auraient négocié. De plus, les propositions de l'AFPC ne sont pas fondées sur les données disponibles et les mesures connexes liées au recrutement et au maintien ainsi qu'à la comparabilité interne et externe.

Propositions de l'Employeur

L'Employeur est d'avis que l'entente du groupe PA est une entente mature qui n'exige pas de changements majeurs. Ainsi, l'Employeur présente une série réduite de propositions qui prévoient des augmentations économiques modestes et des modifications aux dispositions relatives aux congés qui sont conformes à ce qui a été convenu avec 34 autres groupes dans la présente ronde de négociations.

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

Propositions monétaires de l'employeur	Coûts permanents	% de la base salariale
Augmentations économiques types sur quatre ans : 2,0 %, 2,0 %, 1,5 %, et 1,5 %	454 611 448	7,18 %
Un montant additionnel de 1 % pour les ajustements propres au groupe	66 819 560 \$	1,06 %
10 jours de congé payé pour violence familiale	839 623 \$	0,01 %
Dispositions élargies pour la définition de la « famille » (divers articles)	3 650 536 \$	0,06 %
Congé parental non payé (période standard ou prolongée)	N'entraîne pas de coûts	0,0 %
Congé pour proches aidants non payé lié à des maladies critiques	4 695 113 \$	0,07 %
Total	531 697 231 \$	8,40 %

La proposition de l'Employeur comprend également le protocole d'entente sur la mise en oeuvre de la convention collective négociée avec les 34 autres groupes de la fonction publique fédérale. Vu les systèmes de paie et de ressources humaines en place et les défis associés, le gouvernement du Canada n'a aucune latitude pour mettre en oeuvre les conventions sur une base différente. Convenir d'un processus de mise en oeuvre différent et de calendriers différents représenterait une négociation de mauvaise foi pour le compte du gouvernement, car ce dernier accepterait quelque chose qu'il ne peut pas accomplir.

Compte tenu du grand nombre de propositions en suspens soumises par l'agent négociateur, l'Employeur demande que l'AFPC cible un nombre limité de propositions qui tiennent compte du contexte actuel des négociations collectives et des résultats récents des négociations avec d'autres agents négociateurs de la fonction publique fédérale. En raison du grand nombre de propositions, il est difficile pour les parties de cerner les grandes priorités et d'y consacrer leurs travaux; un nombre plus limité de propositions devrait améliorer sensiblement la probabilité d'un règlement. L'Employeur suggère respectueusement que la Commission donne une directive à cet égard et ordonne aux parties de reprendre les négociations avec un nombre réduit de propositions, avant la publication du rapport de la Commission.

Domages liés au système de paie Phénix

En mai 2017, l'AFPC et d'autres agents négociateurs de l'APC ont choisi de créer et de mandater un sous-comité mixte patronal-syndical sur Phénix pour résoudre la question des dommages subis par les employés liés au système de paie Phénix. Entre mai 2017 et juin 2019, ce comité a travaillé de façon indépendante des tables de négociation collective.

Le 12 juin 2019, un accord a été conclu entre l'Employeur et 15 agents négociateurs sur les dommages causés par Phénix. L'AFPC n'a pas accepté les termes de l'accord, qui prévoit jusqu'à cinq jours de congé payé et l'indemnisation pour pertes monétaires et non monétaires. Cette entente a réglé la partie des dommages-intérêts du recours en instance par ces agents négociateurs et leurs membres à la suite du dépôt de plaintes pour iniquité en matière de travail, ainsi que les griefs individuels et les griefs liés aux politiques.

L'Employeur est disposé à poursuivre les discussions avec l'AFPC en vue de conclure une entente sur les dommages-intérêts causés par Phénix, reconnaissant que les employés de l'AFPC devraient être indemnisés pour les dommages subis par le

système de paie Phénix. Toutefois, l'Employeur fait respectueusement valoir que les dommages causés par Phénix ne devraient pas influencer les délibérations de cette Commission. Cette question est en attente de règlement dans un autre forum et, dans le cas où les parties ne parviendraient pas à un accord, la CRTESP constitue la tribune appropriée pour la résolution par une tierce partie.

Partie I : état des négociations

▼ Titres de la section

- [1.1 Négociations dans la fonction publique fédérale](#)
 - [Administration publique centrale](#)
 - [Organismes distincts](#)
 - [Éléments communs négociés pour l'administration publique centrale et les organismes distincts](#)
- [1.2 Négociations avec le groupe Services des programmes et de l'administration \(PA\)](#)
 - [Propositions de l'agent négociateur](#)
 - [Propositions de l'Employeur](#)
 - [Dommages liés au système de paie Phénix](#)

1.1 Négociations dans la fonction publique fédérale

Le gouvernement du Canada est déterminé à négocier de bonne foi avec tous les syndicats du secteur public fédéral. L'approche du gouvernement consiste à négocier des ententes raisonnables pour les employés, les agents négociateurs et les contribuables canadiens.

À l'aide de négociations sérieuses et de bonne foi, le gouvernement du Canada a conclu 34 conventions lors de la présente ronde de négociations visant plus de 65 000 employés de la fonction publique fédérale. Cela comprend des règlements avec 15 agents négociateurs différents représentant 17 unités de négociation de l'APC et 17 groupes d'employés dans des organismes distincts.

Administration publique centrale

Au printemps 2018, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) a entamé des négociations au nom du Conseil du Trésor, l'Employeur de l'APC, avec plus de 10 agents négociateurs pour le renouvellement de conventions collectives représentant plus de 175 000 employés. [3](#), [4](#)

Le SCT a conclu avec succès des conventions collectives pour 17 groupes de l'APC comptant 11 agents de négociation. Ces 17 conventions collectives s'appliquent aux employés représentés par certains des plus importants agents négociateurs, y compris l'IPFPC, l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) et l'Association canadienne des agents financiers (ACAF).

Le tableau 1 ci-dessous énumère les unités de négociation dotées de nouvelles conventions collectives, leur affiliation syndicale et leur population en date de mars 2018.

Tableau 1 : unités de négociation disposant de nouvelles conventions collectives, APC

Unité de négociation de l'APC	Agent négociateur	Population
EC - Économique et services de sciences sociales	ACEP	14 777
SP - Sciences appliquées et examen de brevets	IPFPC	7 647
AV - Vérification, commerce et achat	IPFPC	5 783
FI - Gestion financière	ACAF	4 776
NR - Architecture, génie et arpentage	IPFPC	3 541
SH - Services de santé	IPFPC	3 100
LP - Praticien du droit	AJJ	2 832

RE - Recherche		IPFPC	2 630
FS - Service extérieur		APASE	1 512
EL - Électronique		FIOE	1 059
TR - Traduction		ACEP	811
SR(W) - Réparation des navires – Ouest	Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral ouest		642
SR(E) - Réparation des navires – Est	Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral est		590
RO - Radiotélégraphie		UNIFOR	272
UT - Enseignement universitaire		APCMC	180
SR(C) - Réparation des navires (chefs d'équipe)		ACECMGF	52
AI - Contrôle de la circulation aérienne		UNIFOR	9
Population totale			50 195

Organismes distincts

Les 27 organismes distincts actifs énumérés à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* 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 (ARC), 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.

Au cours de la présente ronde de négociations, six organismes distincts ont conclu 17 conventions collectives avec quatre agents négociateurs représentant 17 000 employés. Le tableau 2 ci-dessous énumère les organismes distincts et les unités de négociation ayant conclu de nouvelles conventions collectives, ainsi que leur affiliation syndicale et leur population.

Tableau 2 : unités de négociation ayant conclu de nouvelles conventions collectives, organismes distincts

Organisme distinct	Agent négociateur	Unité de négociation	Population
Agence du revenu du Canada (ARC)	IPFPC	Vérification, finances et sciences (IPFPC-VFS)	11 447
Commission canadienne de sécurité nucléaire (CCSN)	IPFPC	Groupe réglementation nucléaire (NUREG)	730
Office national de l'énergie (ONE)	IPFPC	Tous les employés syndiqués	377
Office national du film (ONF)	IPFPC	Groupe Administration et service extérieur Groupe scientifique et professionnel	174
	SGCT/SCFP	Groupe technique	103
	SCFP	Groupe de soutien administratif Groupe Opérations	88
Conseil national de recherche du Canada (CNR)	Association des employés du Conseil de recherches (AECR)	Groupe Services administratifs (AS)	244
		Groupe Soutien administratif (AD)	268
		Gestion des systèmes d'ordinateur (CS)	214
		Groupe opérationnel (OP)	62
		Groupe Achat et approvisionnement (PG)	22
		Groupe technique (TO)	999
	IPFPC	Services d'information (IS)	64
		Services de bibliothèque (LS)	43

		Agent de recherche/agent du Conseil de recherches (AR/ACR)	1 596
		Groupe Traduction (TR)	8
Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)	IPFPC	Groupe Employés professionnels (EP)	551
Population totale			16 990

Éléments communs négociés pour l'administration publique centrale et les organismes distincts

Les 34 conventions conclues dans l'APC et dans des organismes distincts comprennent certains éléments communs, y compris les augmentations économiques de base et d'autres éléments monétaires et non monétaires.

Augmentations économiques annuelles sur quatre ans

- 1re année : 2 %
- 2e année : 2 %
- 3e année : 1,5 %
- 4e année : 1,5 %

Rajustements salariaux propres au groupe d'environ 1 % sur les quatre années visées par les conventions

Pour la plupart des groupes, tels que les groupes NR et SP représentés par l'IPFPC, ces améliorations prennent la forme de rajustements salariaux échelonnés sur deux ans : 0,8 % pour l'année 1 et 0,2 % pour l'année 2.

D'autres groupes, comme le groupe FS représenté par l'APASE, ont reçu différentes mesures ciblées pour répondre à leurs besoins spécifiques, mais la valeur globale de ces améliorations propres à chaque groupe a été d'environ 1 % au cours des quatre années visées par leurs conventions.

PE sur la mise en oeuvre des conventions collectives

Au début de la présente ronde de négociations, le gouvernement a fait savoir clairement à tous les agents négociateurs que la rétroactivité et la mise en oeuvre des conventions étaient des questions essentielles, vu les défis actuels reliés au système de rémunération de Phénix et à la mise en oeuvre des conventions conclues lors de la précédente ronde de négociations.

Au printemps 2019, le gouvernement a mis au point une nouvelle méthode de calcul des paiements rétroactifs pour faciliter leur mise en oeuvre. Le gouvernement a également négocié des échéanciers de mise en oeuvre étendus, une rémunération raisonnable pour les employés en reconnaissance des délais prolongés ainsi que des mesures redditionnelles. Toutes ces mesures sont décrites dans le PE qui est inclus dans les 34 conventions de la fonction publique fédérale.

Les principaux éléments du PE comprennent les suivants:

- Les modifications apportées à des éléments de rémunération existants ou nouveaux qui n'exigent pas l'intervention manuelle des conseillers en rémunération seront mises en oeuvre dans les 180 jours suivant la signature des conventions.
- Les modifications apportées à des éléments de rémunération existants ou nouveaux qui exigent l'intervention manuelle des conseillers en rémunération seront mises en oeuvre dans les 560 jours suivant la signature des conventions.
- Tous les employés du groupe visés par une nouvelle convention recevront un paiement forfaitaire initial de 400 \$, en reconnaissance des délais de mise en oeuvre prolongés.
- Les employés pour qui la mise en oeuvre prend plus de 180 jours recevront un paiement de 50 \$ pour chaque retard de 90 jours au-delà de la période initiale de mise en oeuvre de 180 jours, jusqu'à concurrence de 450 \$ par employé.
- Les employés pour qui la mise en oeuvre prend plus de 180 jours en seront avisés dans les 180 jours suivant la signature de la convention.

Vu les systèmes de paie et de ressources humaines en place et les défis actuels, le gouvernement du Canada n'a aucune latitude pour mettre en oeuvre les conventions sur une base différente de celle qui est prévue dans le PE négocié. Convenir d'un processus de mise en oeuvre différent et de calendriers différents représenterait une négociation de mauvaise foi pour le compte du gouvernement, car ce dernier accepterait quelque chose qu'il ne peut pas accomplir.

Dispositions concernant des congés prolongés ou de nouveaux congés

Plusieurs améliorations ont été négociées avec les autres unités de négociation, prévoyant de nouveaux congés et des droits au congé améliorés pour les employés:

- Jusqu'à 10 jours de congé payé par année pour des situations de violence familiale;
- Élargissement de la disposition relative au congé parental non payé pour permettre aux employés de choisir une période de congé prolongée, l'indemnité parentale versée par l'Employeur étant étalée sur une période plus longue, et prolongation de la période de paiement complémentaire maximum pour couvrir le congé de paternité (Québec) et le congé parental partagé (reste du Canada).
- Congé pour proches aidants non payé pouvant aller jusqu'à 35 semaines pour permettre aux employés de bénéficier des prestations pour maladie grave et soins de compassion offertes dans le cadre du régime de l'assurance-emploi.
- Améliorations à la définition de la famille – plus précisément l'introduction d'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. Cela améliore l'accès au congé de deuil payé, au congé payé pour les obligations familiales et au congé non payé pour s'occuper de la famille.

L'Employeur propose un règlement pour le groupe PA qui prévoit des améliorations semblables à celles qui ont été négociées dans le reste de la fonction publique fédérale. L'Employeur recommande que la Commission formule des recommandations qui cadrent avec le modèle établi récemment.

Conformément au principe de la reproduction, l'Employeur suggère que le rapport de la Commission reproduise le résultat le plus près possible de celui qui aurait été obtenu si les parties avaient négocié elles-mêmes un règlement. L'Employeur soutient que les augmentations économiques proposées par l'agent négociateur ne reflètent pas ce que les parties auraient négocié.

L'Employeur est d'avis qu'il n'y a aucune preuve justifiant l'octroi d'augmentations de salaire pour le groupe PA qui dépassent les augmentations cumulatives que les employés des 17 groupes de l'APC et des 17 groupes d'organismes distincts recevront au cours d'une convention de quatre ans. Il n'y a aucune justification à l'appui des augmentations économiques nettement plus élevées recherchées par l'AFPC, en plus des rajustements du marché situés entre 10 et 20 %.

1.2 Négociations avec le groupe Services des programmes et de l'administration (PA)

Dans le cadre de cette ronde de négociations, des représentants de l'AFPC et du SCT ont participé à sept séances de négociation pour le groupe PA entre mai 2018 et mai 2019. Les parties ont également participé à trois séances de négociation à une table de négociation distincte chargée de négocier des propositions communes aux quatre unités de négociation représentées par l'AFPC (PA, Services opérationnels (SV), Services techniques (TC) et Enseignement et bibliothéconomie (EB)) entre juin 2018 et décembre 2018.

Comme il est indiqué dans le tableau 3 ci-après, les parties ont seulement « convenu en principe » de quatre éléments, qui sont de nature administrative ou pratique.

Tableau 3 : propositions acceptées par les parties (en principe)

Article	Détails
Clauses : 2.01, 2.02, 7.01, 7.02, 11.05, 14.01, 14.03, 16.01, 18.02, 18.03, 18.04, 18.10, 18.27, 18.29, 26.01, 38.02, 40.02, 49.01, 63.01, appendice D.	Remplacer: « <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> » par « <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i> »; et « Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral » par « Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral ».
Clauses : 2.01, 28.08, 32.07, 34.11, 34.12.	Suppression des mentions d'« argent » ou d'« espèces ».
Clause 30.09	Remplacer : « mileage » par « kilométrique » (version anglaise seulement).
Clause 44.03	Changement administratif

Le 11 décembre 2018, l'AFPC a déclaré une impasse et a rempli une demande d'établissement d'une CIP. Le 29 janvier 2019, la présidente de la CRTESPF a informé les parties qu'elle ne recommandait pas l'établissement de la CIP et a encouragé les parties à reprendre les négociations. Dans sa décision, la présidente a indiqué qu'elle n'était pas convaincue que les parties eussent négocié suffisamment et sérieusement et qu'on en était venu à une impasse.

Le 7 mai, après d'autres réunions de négociation tenues à l'hiver et au printemps 2019, l'AFPC a demandé à la Commission que sa demande soit réactivée, ce que la présidente a accepté.

Propositions de l'agent négociateur

L'agent négociateur a présenté une vaste liste de propositions dans le cadre de cette ronde de négociations. L'AFPC a déposé 19 propositions communes à tous les groupes de l'AFPC, y compris des augmentations économiques nettement plus élevées au modèle établi, deux jours fériés désignés payés supplémentaires par année et l'augmentation des droits au congé annuel. L'AFPC a également déposé 75 modifications qui sont propres au groupe PA. Ces propositions portent sur 40 articles de convention collective existants, en plus des nouveaux articles et protocoles d'ententes proposés. Les propositions portent entre autres sur des augmentations concernant les dispositions relatives aux congés, de nouvelles indemnités et d'autres éléments monétaires et non monétaires qui n'existent pas actuellement dans la convention du groupe PA ou dans d'autres conventions collectives de l'APC.

Tel qu'il est indiqué dans le tableau 4 ci-dessous, les propositions monétaires de l'AFPC sont importantes; elles représentent un coût total permanent d'environ 1,82 milliard de dollars, soit 28,92 % de la base salariale du groupe PA pour 2018. Il s'agit notamment d'augmentations économiques annuelles de 3,25 % sur trois ans ainsi que de restructurations salariales et de rajustements salariaux totalisant 7,51 %, ce qui équivaut à une augmentation globale de 28,92 % par rapport à la base salariale de 2018 de PA.

Tableau 4 : propositions monétaires de l'agent négociateur

Proposition ¹	Coût (permanent)	% de la base salariale
La tendance ci-dessus donne une augmentation économique de 3,25 % sur trois ans	637 206 170 \$	10,07 %
Restructurations et rajustement salariaux <ul style="list-style-type: none"> Ajouter deux échelons supérieurs et supprimer les deux échelons inférieurs actuels pour tous les groupes Ajouter un échelon supérieur de 4 % pour AS-05 et PM-05 Un rajustement de marché de 6,0 % sur les nouvelles échelles salariales pour tous les employés du sous-groupe DA Un rajustement de marché de 7,0 % sur les nouvelles échelles salariales pour tous les employés du sous-groupe ST 	475 341 557 \$	7,51 %
Augmentation dans l'indemnité de repas lors des heures supplémentaires de 10 \$ à 15 \$	697 235 \$	0,01 %
Augmentation de la prime de poste de 2 \$ à 3 \$	1 519 885 \$	0,02 %
Nouvelle allocation de 1 015 \$ pour une langue autochtone	559 336 \$	0,01 %
Porter de 2 500 \$ à 3 500 \$ l'indemnité de conseiller en rémunération et l'offrir à d'autres niveaux qui s'occupent de questions liées à la paie.	6 290 505 \$	0,10 %
Augmentation de la prime de fin de semaine de 2 \$ à 3 \$	274 351 \$	0,00 %
Nouvelle allocation de Sécurité publique de 2 000 \$	21 169 980 \$	0,33 %
Nouvelle allocation de 3 000 \$ pour les PM-05 et PM-06 pour l'exercice de fonctions d'agent des pêches	351 000 \$	0,01 %
Nouvelle indemnité pour supplément de responsabilité principal de 7 000 \$	12 448 800 \$	0,20 %
Programme d'apprentissage mixte – augmenter le financement mensuel de 330 000 \$ à 355 375 \$ et un nouveau montant de 725 000 \$ pour financer un projet pilote d'ateliers de formation à l'intention des membres et des représentants des comités de SST.	546 167 \$	0,01 %
Prolonger indéfiniment l'incitatif unique de 4 000 \$ pour les conseillers en rémunération.	1 482 683 \$	0,02 %
Nouveau congé de transition à la retraite – 37,5 heures de congé annuel pour les employés admissibles à une pension immédiate	9 708 966 \$	0,15 %
Congé payé pour les obligations familiales – Le nombre de jours augmente pour passer de 5 à 7,5 jours (estimation préliminaire du coût)	17 734 647 \$.	0,28 %

Toutes les heures supplémentaires payées au taux double	38 016 719 \$	0,60 %
Paiement forfaitaire de 333 \$ par mois (payable à tous les employés) jusqu'à l'achèvement des nouvelles normes d'évaluation des emplois et à la négociation et la mise en oeuvre de nouveaux taux de rémunération ²	396 439 084 \$	6,27 %
Révision de la définition de la famille – élargir la portée de certaines dispositions concernant les congés.	4 157 053 \$	0,07 %
2 journées supplémentaires de jours fériés payés	51 730 009 \$	0,82 %
Augmenter l'accumulation des droits aux congés annuels : <ul style="list-style-type: none"> • 4 semaines à 5 ans de service (au lieu de 4 semaines actuelles à 8 ans de service) • 5 semaines à 10 ans de service (au lieu des 5 semaines actuelles à 18 ans de service) • 6 semaines à 23 ans de service (au lieu des 6 semaines actuelles à 28 ans de service) 	48 285 855 \$	0,76 %
L'indemnité parentale pour congé prolongé passe de 37 à 61 semaines avec une indemnité complémentaire de 93 % (estimation préliminaire du coût)	50 353 249 \$	0,80 %
10 jours de congé payé par année pour les situations de violence familiale	956 122 \$	0,02 %
Réaménagement des effectifs – augmentation à l'indemnité d'études de 15 000 \$ à 17 000 \$	Négligeable	0,00 %
7 semaines + 1 semaine de temps d'attente pour le congé de compassion et le congé pour proches aidants – évaluation préliminaire (estimation préliminaire du coût)	54 635 609 \$	0,86 %
Total	1 829 904 982 \$	28,92 %

Remarques

- En raison de la disponibilité des données, le coût des propositions syndicales suivantes n'a pas été inclus : un supplément de 7 % pour certains employés des groupes AS, CR ainsi que ST au Bureau de la traduction; un autre supplément de 100 \$ par délinquant supplémentaire ajouté à la charge de travail maximale des agents de libération conditionnelle et des superviseurs d'agents de libération conditionnelle de classification WP; et les périodes de congé payé pour allaitement.
- Le coût du paiement forfaitaire de 333 \$ par mois (payable à tous les employés) jusqu'à l'achèvement des nouvelles normes d'évaluation des emplois ainsi que de la négociation et de la mise en oeuvre de nouveaux taux de rémunération part du principe que les coûts annuels de l'année entière sont permanents.

Propositions de l'Employeur

L'Employeur propose de négocier des améliorations pour le groupe PA qui sont semblables à celles qui ont été négociées jusqu'à présent avec 34 groupes de la fonction publique fédérale. La position détaillée de l'Employeur sur chaque point en suspens se trouve dans les parties III et IV du mémoire de l'Employeur.

Les propositions monétaires de l'Employeur, accompagnées des coûts connexes, figurent dans le tableau 5 ci-dessous.

Tableau 5 : propositions monétaires de l'Employeur

Principales propositions monétaires de l'employeur	Coûts permanents	% de la base salariale
Augmentations économiques types sur quatre ans : 2,0 %, 2,0 %, 1,5 % et 1,5 %	454 611 444	7,18 %
Un supplément de 1 % pour les ajustements propres au groupe	67 821 854 \$	1,07 %
10 jours de congé pour la violence familiale	854 332 \$	0,01 %
Dispositions élargies pour la définition de la famille (divers articles)	3 714 488 \$	0,06 %
Congé parental non payé (période standard ou prolongée)	N'entraîne pas de coûts	0,0 %
Congé non payé pour proches aidants lié à une maladie grave	4 695 113 \$	0,07 %
Total	531 697 231 \$	8,40 %

Les propositions de l'Employeur comprennent également le PE sur la mise en oeuvre de la convention collective négociée avec tous les groupes de l'APC et les organismes distincts.

Compte tenu du grand nombre de propositions en suspens soumises par l'Agent négociateur, l'Employeur demande que l'AFPC cible un nombre limité de propositions qui tiennent compte du contexte actuel des négociations collectives et des résultats

récents des négociations avec d'autres agents négociateurs de la fonction publique fédérale. En raison du grand nombre de propositions, il est difficile pour les parties de cerner les grandes priorités et d'y consacrer leurs travaux; un nombre plus limité de propositions devrait améliorer sensiblement la probabilité d'un règlement. L'Employeur suggère respectueusement que la Commission donne une directive à cet égard et ordonne aux parties de reprendre les négociations avec un nombre réduit de propositions, avant la publication du rapport de la Commission.

Domages liés au système de paie Phénix

En mai 2017, l'AFPC et d'autres agents négociateurs de l'APC ont choisi de créer et de mandater un sous-comité mixte patronal-syndical sur Phénix pour résoudre la question des dommages subis par les employés liés au système de paie Phénix. Entre mai 2017 et juin 2019, ce comité a travaillé de façon indépendante des tables de négociation collective.

Le 12 juin 2019, un accord a été conclu entre l'Employeur et 15 agents négociateurs sur les dommages causés par Phénix. L'AFPC n'a pas accepté les termes de l'accord, qui prévoit jusqu'à cinq jours de congé payé et l'indemnisation pour pertes monétaires et non monétaires. Cette entente a réglé la partie des dommages-intérêts du recours en instance par ces agents négociateurs et leurs membres à la suite du dépôt de plaintes pour iniquité en matière de travail, ainsi que les griefs individuels et les griefs liés aux politiques.

L'Employeur est disposé à poursuivre les discussions avec l'AFPC en vue de conclure une entente sur les dommages-intérêts causés par Phénix, reconnaissant que les employés de l'AFPC devraient être indemnisés pour les dommages subis par le système de paie Phénix. Toutefois, l'Employeur fait respectueusement valoir que les dommages causés par Phénix ne devraient pas influencer les délibérations de la CIP. Cette question est en attente de règlement dans un autre forum et, dans le cas où les parties ne parviendraient pas à un accord, la CRTESP constitue la tribune appropriée pour la résolution par un tiers.

Partie II : considérations

▼ Titres de la section

- [2.1 Recrutement et maintien en fonction](#)
 - [Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#)
- [2.2 Comparabilité externe](#)
 - [Résumé des études précédentes sur les salaires externes](#)
 - [Étude de Mercer sur les salaires externes](#)
- [2.3. Relativité interne](#)
- [2.4 L'état de l'économie et la situation fiscale du gouvernement](#)
 - [Croissance du PIB réel](#)
 - [Indice des prix à la consommation](#)
 - [Croissance de l'emploi canadien](#)
 - [Conditions de travail dans le secteur public par rapport aux secteurs privé et d'autres secteurs](#)
 - [Salaires horaires pour le groupe PA par rapport au secteur privé](#)
 - [Perspectives budgétaires](#)
 - [Risques pour les perspectives](#)
- [2.5 Principe de reproduction](#)
 - [Règlements à ce jour dans la fonction publique fédérale](#)
 - [Rémunération des gouvernements provinciaux et territoriaux](#)
- [2.6 Rémunération totale](#)
 - [Méthodologie](#)

Dans le cadre de son approche relative à la négociation collective et le renouvellement des conventions collectives, l'employeur a pour but de garantir la rémunération équitable des employés tout en s'acquittant de sa responsabilité budgétaire générale et de

ses engagements face aux priorités du gouvernement du Canada.

L'article 175 de la LRTSPF énonce quatre principes devant être examinés par les commissions 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;
- L'état de l'économie et la situation fiscale du gouvernement
 - e. l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.

De plus, l'Employeur en appelle à la reproduction comme principe directeur pour établir la rémunération et suggère que la Commission tienne compte de tous les éléments de la rémunération totale lorsqu'elle formule ses recommandations à l'intention du groupe PA.

2.1 Recrutement et maintien en fonction

Le SCT établit des niveaux de rémunération qui lui permettent de recruter et d'attirer des employés qualifiés et motivés. Les indicateurs de recrutement et de maintien en poste démontrent que le groupe PA est en bonne santé et ne manifeste aucune preuve selon laquelle des augmentations supérieures au modèle établi sont nécessaires pour recruter et maintenir en fonction des employés.

Le SCT a interrogé les ministères afin de déterminer les problèmes potentiels de recrutement et de maintien en fonction des employés et les répercussions de telles difficultés. La majorité des plus grands ministères employés n'ont soulevé aucun problème généralisé lié au recrutement et au maintien en fonction. Dans les rares cas où des problèmes ont été soulevés, ils se limitaient aux employés travaillant dans le Nord (c'est-à-dire au Yukon et au Nunavut) et aux conseillers en rémunération qui travaillaient à Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC).

La fonction publique a traversé une période de restriction de 2011-2012 à 2015-2016. Les données présentées dans cette section reflètent les mesures de restriction du gouvernement du Canada qui ont touché l'emploi. Au cours de cette période, le gouvernement du Canada a entrepris le Plan d'action de réduction du déficit (PARDD), des examens stratégiques et fonctionnels et la mise en oeuvre d'un gel des budgets de fonctionnement jusqu'en 2015-2016 ⁵. Ces mesures ont eu des effets directs sur les niveaux d'embauche et d'emploi dans l'ensemble du gouvernement du Canada. Les tableaux de données ci-dessous présentent l'information pour le groupe PA par rapport à la moyenne de l'administration publique fédérale centrale.

Le tableau 6 montre la population du sous-groupe PA au cours des cinq derniers exercices. Les tendances démographiques ont été relativement saines. Parmi les cinq sous-groupes PA les plus importants représentant environ 99 % de la population de PA (AS, CR, IS, PM et WP), le seul groupe qui a connu une croissance de la population ne dépassant pas celle de la moyenne de l'APC a été le groupe CR. Au fil des ans, le groupe CR a été un groupe de relève solide pour d'autres sous-groupes PA, notamment le groupe AS, qui a connu une augmentation significative après les années du PARDD.

Tableau 6 : population

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Variation de la population : groupe AS					

Population moyenne sur 12 mois	28 259	27 473	26 756	26 872	27 910
Augmentation d'une année à l'autre	sans objet	-2,8 %	-2,6 %	0,4 %	3,9 %
Augmentation d'une année à l'autre dans l'APC	sans objet	-2,8 %	-1,6 %	0,4 %	2,1 %
Variation de la population : groupe CM					
Population moyenne sur 12 mois	25	17	15	7	8
Augmentation d'une année à l'autre	sans objet	-19,0 %	-47,1 %	-22,2 %	14,3 %
Augmentation d'une année à l'autre dans l'APC	sans objet	-2,8 %	-1,6 %	0,4 %	2,1 %
Variation de la population : groupe CR					
Population moyenne sur 12 mois	21 288	19 910	18 985	18 426	18 271
Augmentation d'une année à l'autre	sans objet	-5,5 %	-4,0 %	-1,7 %	-0,6 %
Augmentation d'une année à l'autre dans l'APC	sans objet	-2,8 %	-1,6 %	0,4 %	2,1 %
Variation de la population : groupe DA					
Population moyenne sur 12 mois	73	59	55	52	48
Augmentation d'une année à l'autre	sans objet	-14,1 %	0,0 %	-10,9 %	-8,2 %
Augmentation d'une année à l'autre dans l'APC	sans objet	-2,8 %	-1,6 %	0,4 %	2,1 %
Variation de la population : groupe IS					
Population moyenne sur 12 mois	3 468	3 352	3 242	3 248	3 349
Augmentation d'une année à l'autre	sans objet	-3,2 %	-2,6 %	2,4 %	3,6 %
Augmentation d'une année à l'autre dans l'APC	sans objet	-2,8 %	-1,6 %	0,4 %	2,1 %
Variation de la population : groupe OE					
Population moyenne sur 12 mois	5	3	3	3	2
Augmentation d'une année à l'autre, mars	sans objet	-25,0 %	0,0 %	-33,3 %	-50,0 %
Augmentation d'une année à l'autre dans l'APC	sans objet	-2,8 %	-1,6 %	0,4 %	2,1 %
Variation de la population : groupe PM					
Population moyenne sur 12 mois	19 963	19 266	18 988	19 612	20 484
Augmentation d'une année à l'autre	sans objet	-2,9 %	1,0 %	3,9 %	5,2 %
Augmentation d'une année à l'autre dans l'APC	sans objet	-2,8 %	-1,6 %	0,4 %	2,1 %
Variation de la population : groupe ST					
Population moyenne sur 12 mois	242	211	176	145	122
Augmentation d'une année à l'autre	sans objet	-14,0 %	-21,9 %	-11,1 %	-14,0 %
Augmentation d'une année à l'autre dans l'APC	sans objet	-2,8 %	-1,6 %	0,4 %	2,1 %
Variation de la population : groupe WP					
Population moyenne sur 12 mois	3 399	3 293	3 243	3 373	3 549
Augmentation d'une année à l'autre	sans objet	-2,4 %	-0,2 %	6,3 %	4,0 %
Augmentation d'une année à l'autre dans l'APC	sans objet	-2,8 %	-1,6 %	0,4 %	2,1 %

Remarques :

1. Les chiffres englobent les employés travaillant dans les ministères et les organismes de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la LGFP).
2. Les chiffres englobent tous les employés actifs et les employés en congé non payé (par classification d'attache) qui étaient à temps plein ou à temps partiel pour une période indéterminée et saisonniers à temps plein ou à temps partiel.

Source : Fichier des titulaires

Le tableau 7 montre que malgré un marché du travail solide, les emplois du groupe PA sont toujours très recherchés. Le nombre total d'embauches externes était très sain (surtout après les années de restrictions financières), les taux d'embauche dépassant

largement la moyenne de l'APC pour la plupart des groupes PA. Les besoins en matière d'embauche dépendent en grande partie du taux de départ des employés du groupe et des exigences ministérielles.

Tableau 7: recrutement

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Embauche : groupe AS					
Recrutement à l'externe	551	801	905	1 589	2 205
Taux total d'embauche à l'externe	1,9 %	2,9 %	3,4 %	5,9 %	7,9 %
Taux total d'embauche à l'externe de l'APC	2,2 %	3,3 %	4,2 %	6,0 %	7,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Embauche : groupe CM					
Recrutement à l'externe	0	0	0	0	1
Taux total d'embauche à l'externe	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	12,6 %
Taux total d'embauche à l'externe de l'APC	2,2 %	3,3 %	4,2 %	6,0 %	7,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Embauche : groupe CR					
Recrutement à l'externe	705	1 040	1 413	2 259	2 888
Taux total d'embauche à l'externe	3,3 %	5,2 %	7,4 %	12,3 %	15,8 %
Taux total d'embauche à l'externe de l'APC	2,2 %	3,3 %	4,2 %	6,0 %	7,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Embauche : groupe DA					
Recrutement à l'externe	2	0	7	2	5
Taux total d'embauche à l'externe	2,7 %	0,0 %	12,8 %	3,8 %	10,3 %
Taux total d'embauche à l'externe de l'APC	2,2 %	3,3 %	4,2 %	6,0 %	7,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Embauche : groupe IS					
Recrutement à l'externe	59	76	110	210	314
Taux total d'embauche à l'externe	1,7 %	2,3 %	3,4 %	6,5 %	9,4 %
Taux total d'embauche à l'externe de l'APC	2,2 %	3,3 %	4,2 %	6,0 %	7,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Embauche : groupe OE					
Recrutement à l'externe	0	0	0	0	0
Taux total d'embauche à l'externe	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Taux total d'embauche à l'externe de l'APC	2,2 %	3,3 %	4,2 %	6,0 %	7,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Embauche : groupe PM					
Recrutement à l'externe	365	466	1 060	1 223	1 844
Taux total d'embauche à l'externe	1,8 %	2,4 %	5,6 %	6,2 %	9,0 %
Taux total d'embauche à l'externe de l'APC	2,2 %	3,3 %	4,2 %	6,0 %	7,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Embauche : groupe ST					
Recrutement à l'externe	8	4	8	5	10
Taux total d'embauche à l'externe	3,3 %	1,9 %	4,6 %	3,4 %	8,2 %
Taux total d'embauche à l'externe de l'APC	2,2 %	3,3 %	4,2 %	6,0 %	7,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018

Embauche : groupe WP

Recrutement à l'externe	49	56	118	237	213
Taux total d'embauche à l'externe	1,4 %	1,7 %	3,6 %	7,0 %	6,0 %
Taux total d'embauche à l'externe de l'APC	2,2 %	3,3 %	4,2 %	6,0 %	7,8 %

Remarques :

1. Les chiffres englobent les employés travaillant dans les ministères et les organismes de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la LGFP).
2. Les chiffres englobent tous les employés actifs et les employés en congé non payé (par classification d'attache) qui étaient à temps plein ou à temps partiel pour une période indéterminée et saisonniers à temps plein ou à temps partiel.
3. L'embauche externe comprend l'embauche d'employés de l'extérieur de l'APC. Elle comprend aussi les employés dont la durée d'emploi a changé, passant d'un employé occasionnel, d'un employé nommé pour une période déterminée ou d'un étudiant à un employé nommé pour une période indéterminée ou saisonnier.
4. Les taux d'embauche totaux sont calculés en divisant le nombre d'embauches externes au cours d'un exercice donné par le nombre moyen d'employés.

Source : fichier de données de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les nominations

Le tableau 8 ci-dessous démontre qu'il y a eu une réduction significative du nombre de départs externes dans le groupe PA au cours des années de restriction et au-delà. Au cours de la période de référence de cinq ans, le nombre total de départs externes pour les cinq sous-groupes PA les plus importants représentant plus de 99 % de la population PA a diminué de façon significative, les réductions les plus importantes ayant eu lieu pour les groupes AS (25 %), CR (43 %) et PM (32 %). Dans l'ensemble, les taux de séparation pour les sous-groupes PA les plus importants ont également été conformes à la moyenne de l'APC au cours de la période de cinq ans. Bien que certains groupes, comme CR et PM, présentent des taux de départ externe supérieurs à ceux de l'APC par une faible marge au cours de certaines années, ils ont été plus que compensés par des embauches externes très fortes par rapport à l'APC (voir tableau 6).

Le tableau 8 montre aussi clairement que la grande majorité des départs externes au-delà de la période de retenue sont dus à la retraite et que les départs volontaires non liés à la retraite sont très faibles, représentant 0,7 % du groupe PA.

Tableau 8 : cessations d'emploi

Cessations d'emploi					
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Départs externes : groupe AS					
Volontaire : non lié à la retraite	302	291	277	209	197
Volontaire : lié à la retraite	880	884	969	936	995
Involontaire	681	309	369	256	94
Non précisé	0	0	0	62	110
Total des départs externes	1 863	1 484	1 615	1 463	1 396
Taux total des départs externes	6,6 %	5,4 %	6,0 %	5,4 %	5,0 %
Taux total des départs externes dans l'APC	6,4 %	5,2 %	5,2 %	5,1 %	4,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Départs externes : groupe CM					
Volontaire : non lié à la retraite	0	0	1	0	0
Volontaire : lié à la retraite	0	0	0	0	0
Involontaire	4	5	2	0	0
Non précisé	0	0	0	0	0
Total des départs externes	4	5	3	0	0
Taux total des départs externes	15,8 %	30,0 %	20,1 %	0,0 %	0,0 %

Taux total des départs externes dans l'APC	6,4 %	5,2 %	5,2 %	5,1 %	4,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Départs externes : groupe CR					
Volontaire : non lié à la retraite	304	273	270	208	137
Volontaire : lié à la retraite	676	693	762	667	706
Involontaire	794	253	159	133	59
Non précisé	0	0	0	51	104
Total des départs externes	1 774	1 219	1 191	1 059	1 006
Taux total des départs externes	8,3 %	6,1 %	6,3 %	5,7 %	5,5 %
Taux total des départs externes dans l'APC	6,4 %	5,2 %	5,2 %	5,1 %	4,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Départs externes : groupe DA					
Volontaire : non lié à la retraite	0	0	0	0	0
Volontaire : lié à la retraite	4	5	5	2	3
Involontaire	9	1	0	0	0
Non précisé	0	0	0	0	0
Total des départs externes	13	6	5	2	3
Taux total des départs externes	17,8 %	10,2 %	9,2 %	3,8 %	6,2 %
Taux total des départs externes dans l'APC	6,4 %	5,2 %	5,2 %	5,1 %	4,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Départs externes : groupe IS					
Volontaire : non lié à la retraite	43	57	62	45	45
Volontaire : lié à la retraite	54	51	59	75	92
Involontaire	76	56	19	12	8
Non précisé	0	0	0	8	17
Total des départs externes	173	164	140	140	162
Taux total des départs externes	5,0 %	4,9 %	4,3 %	4,3 %	4,8 %
Taux total des départs externes dans l'APC	6,4 %	5,2 %	5,2 %	5,1 %	4,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Départs externes : groupe OE					
Volontaire : non lié à la retraite	0	0	0	0	0
Volontaire : lié à la retraite	0	0	0	1	1
Involontaire	1	0	0	0	0
Non précisé	0	0	0	0	0
Total des départs externes	1	0	0	1	1
Taux total des départs externes	19,0 %	0,0 %	0,0 %	35,3 %	66,7 %
Taux total des départs externes dans l'APC	6,4 %	5,2 %	5,2 %	5,1 %	4,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Départs externes : groupe PM					
Volontaire : non lié à la retraite	231	253	231	130	119
Volontaire : lié à la retraite	674	679	759	665	762
Involontaire	599	237	129	90	41
Non précisé	0	0	0	37	98
Total des départs externes	1 504	1 169	1 119	922	1 020
Taux total des départs externes	7,5 %	6,1 %	5,9 %	4,7 %	5,0 %

Taux total des départs externes dans l'APC	6,4 %	5,2 %	5,2 %	5,1 %	4,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Départs externes : groupe ST					
Volontaire : non lié à la retraite	1	6	1	1	0
Volontaire : lié à la retraite	11	10	8	13	9
Involontaire	13	5	3	1	4
Non précisé	0	0	0	0	0
Total des départs externes	25	21	12	15	13
Taux total des départs externes	10,3 %	10,0 %	6,8 %	10,3 %	10,7 %
Taux total des départs externes dans l'APC	6,4 %	5,2 %	5,2 %	5,1 %	4,8 %
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Départs externes : groupe WP					
Volontaire : non lié à la retraite	41	24	29	24	20
Volontaire : lié à la retraite	106	141	110	121	135
Involontaire	49	18	12	8	11
Non précisé	0	0	0	16	18
Total des départs externes	196	183	151	169	184
Taux total des départs externes	5,8 %	5,6 %	4,7 %	5,0 %	5,2 %
Taux total des départs externes dans l'APC	6,4 %	5,2 %	5,2 %	5,1 %	4,8 %

Remarques:

1. Les chiffres englobent les employés travaillant dans les ministères et les organismes de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la LGFP).
2. Les chiffres englobent tous les employés actifs et les employés en congé non payé (par classification d'attache) qui étaient à temps plein ou à temps partiel pour une période indéterminée et saisonniers à temps plein ou à temps partiel.
3. Les départs externes sont des séparations avec des employés qui quittent l'APC. Les départs volontaires non liés à la retraite comprennent les démissions de l'APC pour les motifs suivants : emploi à l'extérieur, retour à l'école, raisons personnelles, abandon de poste; ils comprennent également les départs vers un organisme distinct. Les départs volontaires liés à la retraite comprennent tous les départs à la retraite dus à la maladie, à l'âge ou à l'option. Les départs involontaires comprennent la démission en vertu du réaménagement des effectifs, le licenciement pour inconduite, le congé pour incompétence ou incapacité, la cessation d'emploi - le défaut de nomination, le renvoi par le gouverneur en conseil, la mise en disponibilité, le renvoi en cours de stade et le décès.
4. Le total des taux de départ externe est calculé en divisant le nombre de séparations externes au cours d'un exercice donné **par le nombre moyen d'employés**.

Source : fichier de données sur la mobilité en date d'avril 2019; fichier de la CFP sur les nominations

Le tableau 9 présente les chiffres des annonces d'emplois pour les sous-groupes PA. L'analyse démontre que la majorité des sous-groupes PA les plus peuplés (ie. AS, CR, IS, PM, et WP), la quantité totale des applications/annonces d'emplois et la quantité totale des applications admises/annonces d'emplois augmentent graduellement pour une période de 5 ans, et est au-delà de la moyenne de l'APC. Pour le groupe AS, par exemple, la quantité totale des applications par annonces d'emplois est de 373 pour 2017-18 comparée à la médiane de 132 de l'APC. Pareillement, la quantité totale du nombre d'applications admises d'AS par annonces d'emplois en 2017-18 était de 305 comparée à 98 pour l'APC. Clairement, les sous-groupes PA ont des bassins de candidats qualifiés duquel embaucher si nécessaire.

Tableau 9 : annonces d'emploi

Annonces d'emploi	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Nombre total d'annonces d'emploi					
AS	97	143	337	269	328

CM	0	0	0	0	0
CR	250	298	422	328	329
DA	0	0	0	1	0
IS	29	45	61	63	76
OE	0	0	0	0	0
PM	137	179	170	221	241
ST	0	3	10	9	12
WP	16	14	18	20	24
Médiane de l'APC	9	8	10	9	14
Nombre total de demandes d'emploi par annonce					
AS	299	304	170	333	373
CM	0	0	0	0	0
CR	348	451	317	441	462
DA	0	0	0	120	0
IS	97	90	110	98	90
OE	0	0	0	0	0
PM	248	392	433	467	377
ST	0	36	64	20	36
WP	62	432	1 157	322	846
Médiane de l'APC	82	84	95	74	132
Total des demandes d'emploi présélectionnées par annonce d'emploi					
AS	218	235	125	247	305
CM	0	0	0	0	0
CR	292	375	259	350	391
DA	0	0	0	120	0
IS	72	68	68	80	72
OE	0	0	0	0	0
PM	205	307	352	359	289
ST	0	35	55	17	23
WP	33	248	870	245	554
Médiane de l'APC	62	76	66	52	98

Notes:

1. Les chiffres comprennent les demandes d'emploi des ministères et des organisations de l'administration publique centrale (LGFP, annexes I et IV) pour les annonces d'emploi externes.
2. Les données portent sur les annonces fermées. Les annonces annulées sont exclues.
3. Les candidatures présélectionnées sont celles qui répondent aux critères essentiels de l'annonce.

Source: Extraits de PSRS de la Commission de la fonction public

Les mesures de recrutement et de maintien en fonction démontrent clairement un groupe sain, avec de faibles départs à l'externe et un recrutement très réussi. Cela confirme en outre que l'offre de l'Employeur de reproduire l'ensemble de modèles établi avec d'autres groupes de la fonction publique fédérale est raisonnable.

Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux comprend un indicateur précis mesurant la satisfaction globale des employés en matière d'emploi.

Le tableau 10 ci-dessous montre que la majorité des employés des sous-groupes PA aiment leur emploi. Le gouvernement fédéral continue d'offrir des conditions attrayantes, des emplois stables et des salaires très concurrentiels, ce qui en fait un établissement très recherché pour l'emploi.

Cela démontre en outre que l'offre salariale de l'Employeur, qui reproduit le modèle négocié avec 34 autres groupes de la fonction publique fédérale, est très raisonnable.

Tableau 10 : satisfaction générale au travail

Q14. Dans l'ensemble, j'aime mon emploi			
Groupe d'occupant	Positive (%)		
	2014	2017	2018
AS	79	80	80
CM	77	73	67
CR	78	80	80
DA	85	85	87
IS	78	82	80
OE	sans objet	sans objet	sans objet
PM	77	79	78
ST	88	82	80
WP	84	83	82
Moyenne à l'échelle de la fonction publique	79	80	80

2.2 Comparabilité externe

Cette section compare les taux de rémunération du groupe PA à ceux offerts sur le marché externe. L'objectif énoncé par le gouvernement du Canada consiste à verser une rémunération qui est compétitive 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 tiers en ressources humaines de mener des recherches secondaires au niveau des groupes professionnels. Les tendances nationales orientent les décisions en matière de rémunération.

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

Résumé des études précédentes sur les salaires externes

Étude de Mercer sur les salaires externes

En octobre 2019, Mercer Canada LLC a réalisé une étude visant à évaluer la compétitivité des niveaux de salaire de base de 12 postes du groupe Services des programmes et de l'administration (PA) par rapport au marché externe. Pour les postes sélectionnés, on a eu recours à des enquêtes secondaires sur les traitements (Mercer, Towers Watson et Morneau Shepell) pour effectuer l'analyse du marché. Les correspondances de ces 12 postes de référence ont été déterminées en fonction du contenu de l'emploi et du jugement professionnel, car les capsules descriptives des sondages sont généralement brèves par rapport aux descriptions organisationnelles. En règle générale, un poste est considéré comme une « bonne correspondance » si au moins 80 % du rôle est représenté dans la capsule descriptive du poste dans le sondage.

Les données sur les titulaires du SCT ont été comparées au 50e percentile du marché en utilisant la fourchette salariale maximale pour son salaire de base annualisé. Le niveau maximal d'une fourchette salariale est un bon indicateur du salaire attendu des employés du gouvernement fédéral. Au 31 mars 2018, environ 60 % des employés PA se situaient au taux de rémunération maximum. En général, les pratiques de rémunération de base du secteur public fédéral sont calibrées de sorte que les employés atteignent le taux de rémunération de base maximal (taux d'emploi) de leur échelle salariale en fonction d'une combinaison de durée des fonctions et de rendement. À l'extérieur du secteur public, à tout niveau donné, le 50e centile d'un marché du travail défini représente généralement le salaire attendu pour un rendement au travail « pleinement compétent ». La progression au-

délà du point médian du 50e centile est généralement réservée à un rendement relatif élevé et à une croissance avancée de la compétence. Le choix du 50e centile comme point de repère acceptable est conforme au principe directeur de rémunération du SCT, selon lequel celui-ci veut que la rémunération dans la fonction publique soit concurrentielle, mais non supérieure, par rapport aux marchés du travail externes pertinents qui fournissent un travail semblable.

Une rémunération située dans une fourchette de plus ou moins 10 % de la position cible du SCT sur le marché est généralement considérée comme conforme aux normes concurrentielles et harmonisée avec le marché. En supposant qu'il y a un taux concurrentiel unique, on imposerait un niveau de précision trop élevé à une analyse qui exige des décisions subjectives dans la définition et la comparaison du travail entre les organisations.

Dans l'ensemble, le tableau 11 indique que les salaires du groupe PA sont compétitifs ou dominants sur le marché pour chaque poste. Aucun poste n'a été jugé être à la traîne du marché.

Les résultats obtenus pour les postes d'administrateur des agents (AS-02), d'adjoint administratif (CR-04) et de commis de prestation des programmes et services (CR-04) ont été jugés dominants sur le marché, tandis que tous les autres postes ont été jugés compétitifs sur le marché.

Il convient également de noter que les résultats de l'étude comparent les taux du SCT pour 2017 aux taux du marché pour 2018, et que l'application de la proposition de l'Employeur pour la première année ferait en sorte de placer plus en avance les résultats ou de les rendre plus compétitifs dans l'échelle comparable de plus ou moins 10 %.

Légende

> **Supérieur au marché de comparaison**

(Plus de +10 %)

± **Similaire au marché de comparaison**

(+ ou 10 %)

< **Inférieur au marché de comparaison**

(Moins de 10 %)

Tableau 11 : résultats de l'étude des salaires

Données sur la rémunération en 000 \$						Salaire de base	
Volet	Emploi	Poste au SCT	Niveau de classification	Salaire maximum du SCT ¹	Salaire maximum du SCT ¹	P50 moyenne du marché (\$) ²	Maximum du SCT par rapport à la P50 du marché ³
Services administratifs	1	Adjoint administratif de niveau I	AS-01	\$51,5	\$57,6	\$53,9	6,9%
	2	Conseiller en rémunération ⁵	AS-02	\$59,9	\$64,4	\$61,8	4,1%
	3	Agent administratif	AS-02	\$57,4	\$61,9	\$55,0	12,5%
	4	Adjoint de direction	AS-03	\$61,6	\$66,3	\$69,9	-5,1%
	5	Agent de projet	AS-04	\$67,2	\$72,7	\$68,1	6,7%
Commis aux écritures et aux règlements	6	Adjoint administratif	CR-04	\$47,7	\$51,5	\$45,1	14,3%
	7	Commis de prestation des programmes et de services	CR-04	\$47,7	\$51,5	\$45,3	13,8%
	8	Adjoint en ressources humaines	CR-05	\$52,2	\$56,5	\$52,8	7,0%
Services d'information	9	Conseiller en communications	IS-04	\$80,3	\$86,8	\$88,8	-2,2%
Administration des	10	Agent des services de	PM-01	\$51,5	\$57,6	\$58,2	-1,0%

programmes	paiement						
	11	Agent des prestations de Service Canada	PM-02	\$57,4	\$61,9	\$59,0	4,9%
	12	Chef d'équipe	PM-03	\$61,6	\$66,3	\$71,5	-7,2%

Remarques

(1) Selon l'échelle des salaires de base annuels en vigueur du 21 juin 2017 au 20 juin 2018 indiquée par le SCT.

(2) Tient compte de la moyenne de tous les postes repères correspondant au poste. Les données sur le marché présentées pour toutes les sources du sondage sont pondérées en fonction de l'organisation.

(3) Représente l'écart du marché entre l'échelle salariale maximale du SCT et la P50 de la rémunération correspondant au salaire de base externe calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{Salaire maximal du SCT} - \text{P50 du marché}) / \text{P50 du marché}$. Dans le cas des postes de niveau de classification WP, la P50 du salaire maximal du marché est utilisée au lieu de la P50 du salaire du marché pour calculer l'écart du marché.

(4) Les chiffres ayant été arrondis, il se peut que les calculs ne soient pas exacts dans les tables de résultats.

(5) L'indemnité de maintien en poste de 2 500 \$ que tous les conseillers en rémunération (AS-02) reçoivent en plus de leur salaire de base a été incluse dans les chiffres correspondant au minimum et au maximum.

Les résultats de l'étude de Mercer viennent renforcer la position de l'Employeur selon laquelle il est injustifié de dépasser 2,0 %, 2,0 %, 1,5 % et 1,5 % sur quatre ans et de s'écarter du modèle actuel établi.

Étude sur les salaires externes provinciaux et territoriaux

Afin de compléter les résultats de l'étude sur les salaires externes de Mercer, le SCT s'est adressé aux gouvernements provinciaux et territoriaux afin de recueillir des données sur la rémunération pour le groupe Programmes de bien-être social (WP). Des descriptions de travail ont été envoyées pour les postes WP-04 et WP-05 et ont été jumelées à des emplois comparables selon les fonctions et les responsabilités professionnelles.

Étant donné que les gouvernements provinciaux et territoriaux ont une politique de rémunération semblable à celle du gouvernement fédéral en termes de fourchettes de rémunération et de progression par étape, le salaire maximum du SCT a été comparé au 50e centile des salaires maximums du marché. Encore une fois, une rémunération située dans une fourchette de plus ou moins 10 % de la position cible du SCT sur le marché est généralement considérée comme conforme aux normes concurrentielles et harmonisée avec le marché.

Seuls le Yukon, l'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador et la Nouvelle-Écosse n'ont pas répondu au sondage.

Les résultats montrent que les salaires versés dans l'APC pour ces professions sont compétitifs par rapport aux taux payés par les provinces et les territoires canadiens.

Le premier poste qui a été comparé au marché externe était celui d'agent de libération conditionnelle. Comme le montre le tableau 12a), les employés WP-04 ont un salaire qui est actuellement comparable à celui des gouvernements provinciaux et territoriaux : leur salaire maximum est actuellement de 7,2 % en avance. Il convient de noter que les salaires perçus étaient ceux qui sont actuellement en vigueur. Par conséquent, la comparaison comprend les taux de 2017 du SCT par rapport aux taux du marché, qui englobent les taux de 2018 et de 2019. Après avoir tenu compte des augmentations économiques fondées sur la proposition de l'employeur, le poste WP-04 serait en tête du marché, affichant un différentiel supérieur aux 10 %.

Tableau 12a) : comparaison avec les salaires externes d'un agent de libération conditionnelle

Agent des libérations conditionnelles

Classification : WP-04

Légende :

> **Supérieur au marché de comparaison** (plus de +10 %)

± **Similaire au marché de comparaison** (+ ou 10 %)

< **Inférieur au marché de comparaison** (moins de 10 %)

Données sur la rémunération en 000 \$ CAD			SCT ¹		Maximum de l'échelle salariale du marché ²			Maximum du SCT par rapport à la P50 maximum du marché ⁴
Sondage	Titre du poste dans le sondage de recherche primaire	Code du poste repère	Salaire min	Salaire max	Organisations	Observations	P50	
Sondage de recherche primaire de 2019	Agent des libérations conditionnelles	sans objet	\$67 077	\$88 150	9	2 178	\$82 236	7,2%

Notes

Remarques

- ¹ Selon l'échelle des salaires de base annuels en vigueur le 21 juin 2017 indiquée par le SCT.
- ² Représente le maximum de l'échelle salariale du marché. Les indemnités annuelles supplémentaires versées aux employés sont prises en compte. Les données sur le marché présentées pour toutes les sources du sondage sont pondérées en fonction de l'organisation.
- ³ Le nombre des observations comprend les données de neuf provinces et territoires.
- ⁴ Représente l'écart du marché entre l'échelle salariale maximale du SCT et la P50 de l'échelle salariale maximale à l'externe calculé à l'aide de la formule suivante : (Salaire maximal du SCT - P50 du maximum de l'échelle salariale du marché) / P50 du maximum de l'échelle salariale du marché.
- ⁵ Les agents des libérations conditionnelles reçoivent l'indemnité de responsabilité correctionnelle de 2 000 \$. Ce montant est pris en compte dans les échelles salariales du SCT indiquées ci-dessus.
- ⁶ Les chiffres ayant été arrondis, il se peut que les calculs ne soient pas exacts dans les tables de résultats.

Tableau 12b) : comparaison avec les salaires externes d'un superviseur des agents de libération conditionnelle

Superviseur des agents de libération conditionnelle

Classification : WP-05

Légende :

> **Supérieur au marché de comparaison** (plus de +10 %)

± **Similaire au marché de comparaison** (+ ou 10 %)

< **Inférieur au marché de comparaison** (moins de 10 %)

Tableau 12b) : comparaison avec les salaires externes d'un superviseur des agents de libération conditionnelle

Données sur la rémunération en 000 \$ CAD			SCT ¹		Maximum de l'échelle salariale du marché ²			Maximum du SCT par rapport à la P50 maximum du marché ⁴
Sondage	Titre du poste dans le sondage de recherche primaire	Code du poste repère	Salaire min	Salaire max	Organisations	Observations	P50	
Sondage de recherche primaire de 2019	Superviseur des agent des libérations conditionnelles	sans objet	\$79 961	\$99 859	9	502	\$90 613	10,2%

Notes

Remarques

- 1 Selon l'échelle des salaires de base annuels en vigueur le 21 juin 2017 indiquée par le SCT.
- 2 Représente le maximum de l'échelle salariale du marché. Les indemnités annuelles supplémentaires versées aux employés sont prises en compte. Les données sur le marché présentées pour toutes les sources du sondage sont pondérées en fonction de l'organisation.
- 3 Le nombre des observations comprend les données de neuf provinces et territoires.
- 4 Représente l'écart du marché entre l'échelle salariale maximale du SCT et la P50 de l'échelle salariale maximale à l'externe calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{ Salaire maximal du SCT} - \text{P50 du maximum de l'échelle salariale du marché}) / \text{P50 du maximum de l'échelle salariale du marché}$.
- 5 Les agents des libérations conditionnelles reçoivent l'indemnité de responsabilité correctionnelle de 2 000 \$. Ce montant est pris en compte dans les échelles salariales du SCT indiquées ci-dessus.
- 6 Les chiffres ayant été arrondis, il se peut que les calculs ne soient pas exacts dans les tables de résultats.

Le deuxième poste comparé au marché externe était celui de superviseur des agents de libération conditionnelle. Comme le montre le tableau 12b), les employés WP-05 ont actuellement des salaires qui sont en tête du marché, leur salaire maximum étant actuellement en avance de 10,2 %. Tenant compte du fait que les données du marché comprennent les salaires de 2018 et de 2019, et en appliquant une fois de plus l'offre de rémunération de l'Employeur aux taux de 2017 du SCT, ce poste verrait augmenter son avance sur le marché.

Ces résultats appuient également le fait qu'il est injustifié d'accorder des augmentations supérieures à la proposition de l'employeur.

Étude sur la rémunération totale

En 2014, Mercer a été chargée de mettre au point une méthodologie visant à fournir un modèle de valeur pour les pensions et les prestations pour les employés du gouvernement fédéral et les marchés du travail externes. Cette information peut être combinée à une étude de comparaison de la base salariale afin d'estimer les pensions et les prestations et, par conséquent, la rémunération totale. Le rapport de Mercer a été mis à jour en août 2019 pour tenir compte des changements survenus dans la fonction publique fédérale et sur le marché externe.

Mercer dispose d'une base de données exclusive contenant des renseignements détaillés sur les dispositions, les coûts et l'admissibilité aux pensions et aux prestations supplémentaires, industrie par industrie. À l'aide de l'étude de Mercer, des données de Statistique Canada et des données du système sur les titulaires du SCT, celui-ci est en mesure de comparer les pensions et les prestations offertes pour des postes de fonction publique particuliers à celles d'un comparateur du marché externe, en fonction de l'industrie dans laquelle le comparateur travaille.

Le tableau 13 ci-dessous comprend les résultats de cette analyse. Au moment d'évaluer les 14 emplois cernés ci-dessus sur la base de la rémunération totale, la position sur le marché s'améliore pour tous les postes en raison des valeurs de pensions et de prestations plus favorables par rapport au marché externe. Les résultats obtenus pour les postes d'agent administratif (AS-02), d'adjoint administratif (CR-04), de commis de prestation des programmes et services (CR-04), d'adjoint aux ressources humaines et de superviseur des agents de libération conditionnelle (WP-05) ont été jugés dominants sur le marché, tandis que tous les autres postes ont été jugés compétitifs sur le marché.

Légende :

- > **Supérieur au marché de comparaison** (plus de +10 %)
- ± **Similaire au marché de comparaison** (+ ou 10 %)

Résultats de la comparaison de la rémunération totale fondés sur l'étude de salaires externes menée par Mercer

Tableau 13 : résultats totaux de l'étude de la rémunération

Données sur la rémunération en 000 \$					Rémunération totale au SCT			Rémunération totale au sein du marché			Écart rémunération totale et au marché
Volet	Emploi	Poste au SCT	Niveau de classification	TBS Max Salary ¹	Salaire max du SCT ¹	Montant estimé des pensions et des avantages sociaux ⁴	Rémunération totale	P50 moyenne du salaire du marché ²	Montant estimé des pensions et des avantages sociaux ⁴	Rémunération totale	(\$)
Services administratifs (AS)	1	Adjoint administratif de niveau I	AS-01		\$57,6	\$12,3	\$69,9	\$53,9	\$9,9	\$63,8	\$6,2
	2	Conseiller en rémunération ⁵	AS-02		\$64,4	\$13,4	\$77,8	\$61,8	\$10,8	\$72,6	\$5,2
	3	Agent administratif	AS-02		\$61,9	\$13,0	\$74,9	\$55,0	\$9,9	\$64,9	\$10,0
	4	Adjoint de direction	AS-03		\$66,3	\$13,7	\$80,0	\$69,9	\$11,8	\$81,7	-\$1,7
	5	Agent de projet	AS-04		\$72,7	\$14,7	\$87,4	\$68,1	\$11,5	\$79,6	\$7,8
Commis aux écritures et aux règlements (CR)	6	Adjoint administratif	CR-04		\$51,5	\$11,5	\$63,0	\$45,1	\$8,9	\$54,0	\$8,9
	7	Commis de prestation des programmes et de services	CR-04		\$51,5	\$11,5	\$63,0	\$45,3	\$9,0	\$54,3	\$8,7
	8	Adjoint en ressources humaines	CR-05		\$56,5	\$12,1	\$68,6	\$52,8	\$9,5	\$62,3	\$6,4
Services d'information (IS)	9	Conseiller en communications	IS-04		\$86,8	\$17,0	\$103,8	\$88,8	\$13,0	\$101,8	\$2,0
Administration des programmes (PM)	10	Agent des services de paiement	PM-01		\$57,6	\$12,3	\$69,9	\$58,2	\$12,4	\$70,6	-\$0,6
	11	Agent des prestations de Service Canada	PM-02		\$61,9	\$13,0	\$74,9	\$59,0	\$12,2	\$71,2	\$3,8
	12	Chef d'équipe	PM-03		\$66,3	\$13,7	\$80,0	\$71,5	\$13,7	\$85,2	-\$5,2

2.3. Relativité interne

Tel qu'il est indiqué dans la LRTSPF, il est nécessaire de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération, entre les classifications et les niveaux. De plus, tel qu'il est indiqué dans le *Cadre des politiques de gestion de la rémunération*, la rémunération devrait refléter la valeur relative, pour 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.

Au cours de la ronde actuelle de négociation collective, il n'y a eu aucune démonstration de questions concernant la relativité interne pour le groupe PA. À ce titre, l'offre salariale de l'Employeur, qui est harmonisée avec le modèle établi, permettrait de maintenir cet équilibre.

2.4 L'état de l'économie et la situation fiscale du gouvernement

L'état de l'économie et la situation fiscale du gouvernement représentent des considérations essentielles pour le gouvernement fédéral dans son rôle d'Employeur.

La nouvelle convention collective du groupe PA visera une période de croissance économique faible à modérée. D'ailleurs, les perspectives économiques comportent des risques négatifs, qui pourraient conduire à un affaiblissement des marchés du travail et à une croissance des salaires inférieurs à ce qui est généralement attendu. Alors que les taux d'intérêt se trouvent à des niveaux presque record dans les grandes économies avancées et que les perspectives mondiales se détériorent, l'accent mis sur le maintien de la rémunération du gouvernement fédéral à un prix abordable par rapport à la performance économique du pays permettra au gouvernement de respecter ses engagements budgétaires et de mieux réagir à l'incertitude économique future.

La section suivante décrit l'économie canadienne et ses perspectives, les conditions du marché du travail dans la fonction publique par rapport au secteur privé et les circonstances financières du gouvernement. Cela comprend un aperçu de la croissance du produit intérieur brut (PIB), de l'inflation des prix à la consommation, de la croissance de l'emploi, des risques pour les perspectives économiques et de la comparaison entre la fonction publique et le travailleur canadien typique, qui est l'ultime payeur des services publics.

Croissance du PIB réel

La croissance du PIB réel, qui est la mesure standard de la croissance économique au Canada, donne une indication de la demande globale de biens, de services et de main-d'oeuvre. Une croissance plus faible du PIB réel réduit la demande d'emploi, ce qui augmente le chômage et freine les augmentations de salaire.

La croissance du PIB réel a atteint récemment un sommet en 2017, à 3 %, avant de ralentir sensiblement pour atteindre 1,9 % en 2018 (tableau 3). Les perspectives de croissance du PIB réel se sont encore détériorées pour atteindre 1,5 % en 2019 et 1,6 % en 2020. Au cours de la période 2014 à 2017, la croissance économique réelle a été en moyenne de 1,9 %, ce qui est supérieur aux prévisions moyennes de croissance de 1,7 % pour la période de 2018 à 2021. La baisse du profil de croissance du PIB survient malgré la dépendance continue de l'économie vis-à-vis des taux d'intérêt historiquement bas.

Tableau 14 : production intérieure brute réelle, croissance d'une année sur l'autre

Croissance du PIB réel (a/a)	2016	2017	2018	2019(F)	2020(F)
Statistique Canada	1,1 %	3,0 %	1,9 %	-	-
Consensus Forecasts	-	-	-	1,5 %	1,6 %
Banque du Canada	-	-	-	1,5 %	1,7 %

Source : Statistique Canada, prévisions d'octobre 2019 de Consensus Forecasts, Rapport sur la politique monétaire (RPM) de la Banque du Canada pour octobre 2019.

Bien que les prévisionnistes fondent leurs modestes attentes de croissance sur l'hypothèse que les conditions économiques ne se détérioreront pas davantage, l'économie canadienne fait face à un certain nombre de risques qui pourraient compromettre davantage les perspectives de croissance, affaiblissant le marché du travail et l'équilibre fiscal du gouvernement.

Indice des prix à la consommation

L'indice des prix à la consommation (IPC) 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.

Depuis 2011, l'inflation récente est restée faible, en deçà du point médian de 2,0 % du taux cible de 1,0 à 3,0 % de la Banque du Canada. Pour la première fois en sept ans, l'inflation a dépassé 2,0 % en 2018, s'établissant à 2,3 %. Toutefois, l'inflation

supérieure à 2,0 % devrait être de courte durée. D'après Consensus Forecasts, l'inflation devrait chuter à 2,0 % en 2019 et à 1,9 % en 2020 (tableau 4). Les prévisions d'inflation d'octobre de la Banque du Canada affichent un profil semblable, l'inflation étant de 2,0 % ou moins jusqu'à la fin de 2021.

Tableau 15 : principaux indicateurs économiques du Canada, croissance d'une année sur l'autre

Indicateur ⁶	2016	2017	2018	2019(F)	2020(F)	2021(F)
IPC (a/a) d'après Consensus	1,4 %	1,6 %	2,3 %	2,0 %	1,9 %	2,0 %
IPC (a/a) d'après la Banque du Canada	1,4 %	1,6 %	2,3 %	2,0 %	1,8 %	2,0 %
Chômage	7,0 %	6,3 %	5,8 %	5,7 %	5,7 %	s. o.

Source : Statistique Canada, Consensus Forecasts (prévision à long terme d'avril 2021 et prévision d'octobre 2019 pour 2019 et 2020); Banque du Canada, octobre 2019.

Comme le montre le tableau 16 ci-dessous, les salaires du groupe PA ont dépassé l'inflation cumulative malgré l'impact du Plan d'action de réduction du déficit de 2011-2012 à 2015-2016 et de la *Loi sur le contrôle des dépenses* de 2008-2009 à 2010-2011. Les sous-groupes PA ont enregistré une croissance cumulée des salaires entre 2000 et 2017 (allant de 38,4 % à 44,8 %) selon le sous-groupe, ce qui a considérablement dépassé les augmentations cumulées, comme le représente la variation de l'inflation de l'IPC (36,8 %).

Tableau 16 : croissance des salaires du groupe PA par rapport à l'IP, 2000 à 2017

Comparaison des augmentations cumulatives externes (de 2000 à 2017)										
	Groupe PA									IPC
	AS	IS	PM	WP	CM	DA(CON)	CR	OE	ST	
Augmentation cumulative	41,6 %	41,1 %	39,9 %	44,8 %	38,4 %	38,4 %	38,4 %	38,4 %	38,4 %	36,8 %
Remarque : Les taux du groupe PA ont été calculés par le SCT à partir des taux de règlement (moyenne pondérée).										

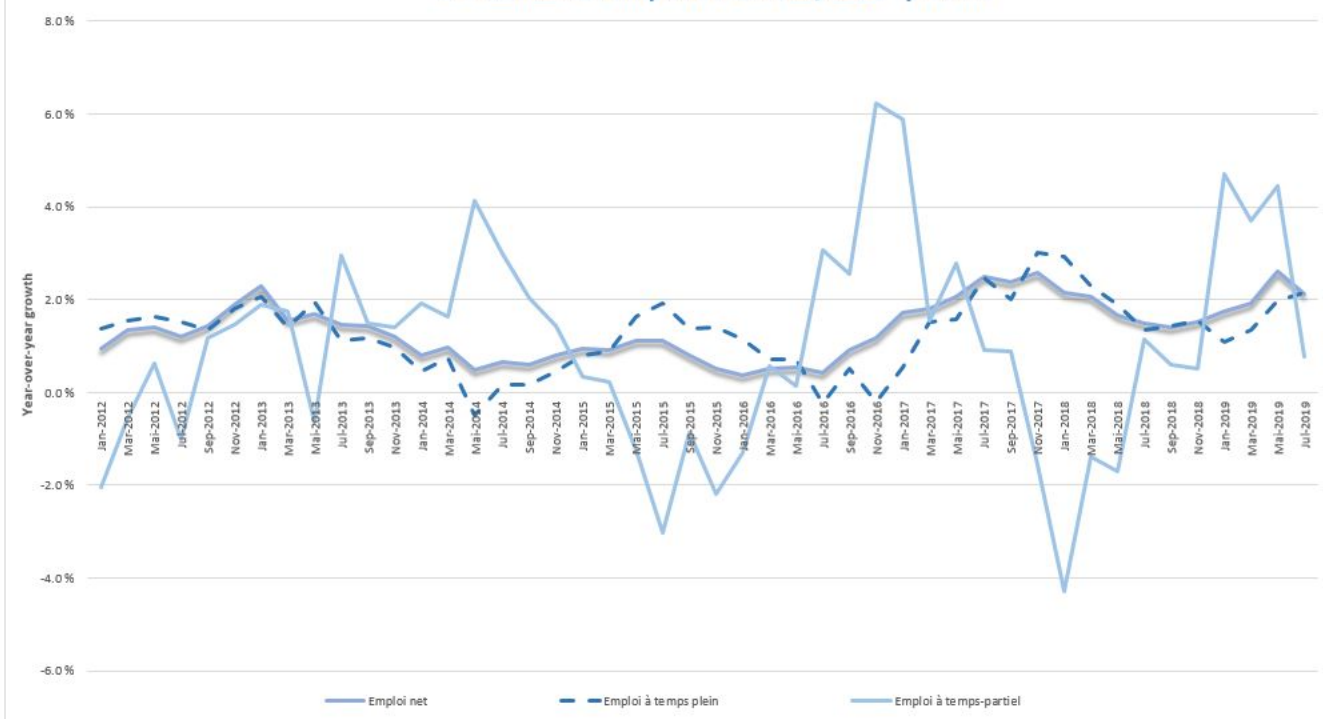
Croissance de l'emploi canadien

Les conditions du marché du travail au Canada se sont améliorées, le taux de chômage passant d'un taux élevé de 6,8 % en janvier 2017 à un taux faible de 5,6 % en novembre 2018, et il a atteint un niveau le plus bas depuis 40 ans, soit 5,4 %, en mai 2019 ⁷. Le taux de chômage devrait rester stable à 5,7 % en 2019 et 2020 ⁸ (tableau 4). D'ailleurs, depuis juin 2018, l'économie a généré près de 445 000 emplois.

Un taux de chômage presque historiquement faible n'est pas étonné, vu que la croissance de l'emploi a atteint en moyenne 2,1 % jusqu'à maintenant en 2019, soit plus que les taux de 1,3 % et de 1,8 % enregistrés pour 2018 et 2017, respectivement.

Graphique 1 : croissance de l'emploi canadien

Croissance de l'emploi au Canada, 2012 - présent



▼ Graphique 1 - Version Textuell

Graphique 1 - La Croissance de l'emploi au Canada

Date	Emploi net	Emploi à temps plein	Emploi à temps-partiel
Jan-2012	0,9 %	1,4 %	-2,0 %
Mar-2012	1,3 %	1,5 %	-0,5 %
Mai-2012	1,4 %	1,6 %	0,6 %
Jul-2012	1,2 %	1,5 %	-1,0 %
Sep-2012	1,4 %	1,3 %	1,2 %
Nov-2012	1,9 %	1,8 %	1,5 %
Jan-2013	2,3 %	2,1 %	1,9 %
Mar-2013	1,5 %	1,4 %	1,7 %
Mai-2013	1,7 %	2,0 %	-0,6 %
Jul-2013	1,5 %	1,1 %	2,9 %
Sep-2013	1,4 %	1,2 %	1,5 %
Nov-2013	1,2 %	1,0 %	1,4 %
Jan-2014	0,8 %	0,5 %	1,9 %
Mar-2014	1,0 %	0,7 %	1,6 %
Mai-2014	0,5 %	-0,5 %	4,1 %
Jul-2014	0,7 %	0,2 %	3,0 %
Sep-2014	0,6 %	0,2 %	2,0 %
Nov-2014	0,8 %	0,5 %	1,4 %
Jan-2015	1,0 %	0,8 %	0,3 %
Mar-2015	0,9 %	0,9 %	0,2 %
Mai-2015	1,1 %	1,6 %	-1,2 %
Jul-2015	1,1 %	1,9 %	-3,0 %
Sep-2015	0,8 %	1,4 %	-0,9 %
Nov-2015	0,5 %	1,4 %	-2,2 %

Jan-2016	0,4 %	1,1 %	-1,3 %
Mar-2016	0,5 %	0,7 %	0,6 %
Mai-2016	0,5 %	0,7 %	0,1 %
Jul-2016	0,4 %	-0,2 %	3,1 %
Sep-2016	0,9 %	0,5 %	2,5 %
Nov-2016	1,2 %	-0,2 %	6,2 %
Jan-2017	1,7 %	0,5 %	5,9 %
Mar-2017	1,8 %	1,5 %	1,5 %
Mai-2017	2,1 %	1,6 %	2,8 %
Jul-2017	2,5 %	2,5 %	0,9 %
Sep-2017	2,4 %	2,0 %	0,9 %
Nov-2017	2,6 %	3,0 %	-1,5 %
Jan-2018	2,2 %	2,9 %	-4,3 %
Mar-2018	2,1 %	2,3 %	-1,4 %
Mai-2018	1,7 %	1,9 %	-1,7 %
Jul-2018	1,5 %	1,3 %	1,2 %
Sep-2018	1,4 %	1,4 %	0,6 %
Nov-2018	1,5 %	1,5 %	0,5 %
Jan-2019	1,7 %	1,1 %	4,7 %
Mar-2019	1,9 %	1,3 %	3,7 %
Mai-2019	2,6 %	2,0 %	4,5 %
Jul-2019	2,1 %	2,2 %	0,8 %

Cependant, malgré cette force signalée sur le marché du travail accompagnée d'un faible taux de chômage et d'une forte croissance de l'emploi, la croissance sous-jacente des salaires a été inférieure aux attentes d'un marché du travail avec peu ou pas de ralentissement apparent.

En Grande-Bretagne, une croissance des salaires plus faible que prévu sur un marché du travail fort a été attribuée à la nouvelle économie informelle, ou « à la demande », qui est en pleine expansion. Selon l'économiste en chef de la Banque d'Angleterre ⁹, [Traduction] « la montée du travail précaire dans l'économie à la demande a alimenté une "décennie perdue" de croissance des salaires en Grande-Bretagne ».

Un récent article d'analyse portant sur l'économie informelle « à la demande » du Canada ¹⁰ a révélé des preuves similaires. L'analyse a révélé qu'un peu moins du tiers des répondants à l'enquête au Canada participent à un travail à la demande, en particulier les jeunes travailleurs, et que la participation est souvent le reflet de la faiblesse du marché du travail.

« Un peu plus du tiers des répondants qui occupent des emplois atypiques le font en raison de la conjoncture économique défavorable, et, à heures de travail égales, plus de la moitié de ces personnes préféreraient un emploi plus structuré, même sans augmentation de salaire. »

Les conditions d'« emploi » ¹¹ des travailleurs salariés, avec des heures temporaires et irrégulières, aucune sécurité d'emploi ni possibilité d'avancement, peu ou pas de congés de maladie payés et d'autres avantages, viennent en puissant contraste avec la stabilité et la sécurité d'emploi ainsi que les pensions et les prestations généreuses dans la fonction publique fédérale.

Ces conditions de travail avantageuses, examinées plus loin dans la section suivante, ont continué d'attirer de nombreux candidats qualifiés pour chaque possibilité d'emploi.

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

Le secteur public jouit de nombreux privilèges par rapport aux conditions que connaissent les travailleurs du secteur privé, avec des avantages importants en ce qui concerne la couverture et la qualité des régimes de retraite et d'avantages sociaux, une meilleure sécurité d'emploi et une meilleure stabilité, un plus grand nombre de congés payés et un plus jeune âge moyen de départ à la retraite.

Avant d'examiner les conditions de travail préférentielles dans le secteur public fédéral par rapport au secteur privé, rappelons rapidement que les salaires sont déjà plus élevés dans le gouvernement fédéral que dans le secteur privé. En se fondant sur les données 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 % supérieures à ceux du secteur privé (77 543 \$ contre 66 065 \$) ¹².

Les travailleurs du secteur public sont presque quatre fois plus susceptibles d'être couverts par un régime de pension agréé que les travailleurs du secteur privé (87,1 % contre 22,7 %) ¹³. Cet avantage est encore plus grand lorsqu'on compare la couverture du régime de retraite à prestations déterminées (PD), où les prestations de retraite sont garanties par l'employeur, les travailleurs du secteur public étant plus de huit fois plus susceptibles d'être couverts (79,1 % contre 9,2 %).

Les pensions à prestations déterminées disparaissent rapidement dans le secteur privé, la couverture des régimes à prestations déterminées passant de 21,9 % en 1997 à 9,2 %, le pourcentage le plus récent enregistré en 2017. En fait, de nombreux régimes de retraite à prestations déterminées du secteur privé sont 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 ¹⁴.

L'avantage d'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 privé ¹⁵.

Les travailleurs du secteur public ont aussi 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 2,5 %) ¹⁶. Cette analyse exclut les pertes d'emploi résultant de la fin d'emplois temporaires, occasionnels et saisonniers, qui, si elles étaient incluses, élargiraient davantage la différence entre les secteurs.

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 SCT par Mercer ¹⁷, qui comparait directement les coûts des pensions et des prestations des employeurs, a déterminé que les régimes de retraite de la fonction publique étaient 24 % plus coûteux que ceux du marché canadien en général. À un salaire de base de 73 000 \$, soit près du salaire moyen de la fonction publique, cela représente un supplément de plus 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:

[Traduction] « [...] 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. »

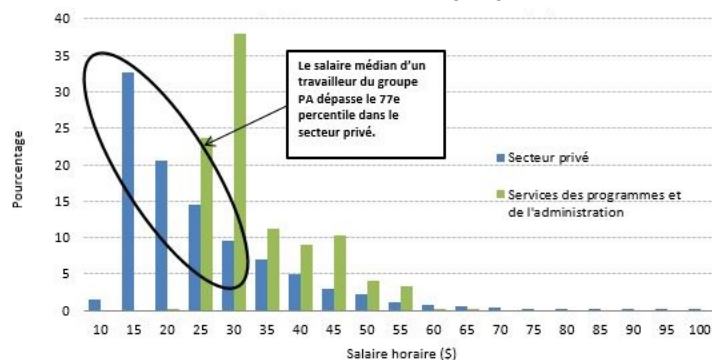
Le gouvernement fédéral appuie l'offre de bons avantages sociaux et de bonnes conditions de travail à ses employés. Néanmoins, il doit aussi rendre des comptes aux nombreux employés du secteur privé dont les impôts soutiennent le gouvernement et qui ne bénéficient pas de conditions de travail comparables en termes de salaires, de pensions, de prestations et de sécurité d'emploi.

La structure des salaires déjà établie avec d'autres agents négociateurs de la fonction publique fédérale est plus élevée que celle des règlements visant d'autres employés de la fonction publique provinciale. Recommander des augmentations supérieures ne ferait que renforcer les avantages dont jouit la fonction publique fédérale par rapport au secteur privé et aux autres travailleurs du secteur public.

Salaires horaires pour le groupe PA par rapport au secteur privé

Les résultats de l'Enquête sur la population active montrent comment les taux horaires de rémunération du groupe PA se comparent à ceux du secteur privé. Comme le montre le tableau ci-dessous, l'employé le moins bien payé du groupe PA touche un salaire supérieur à plus de la moitié des employés du secteur privé. D'ailleurs, le salaire médian des travailleurs PA dépasse le 77e centile de ceux du secteur privé. Même si le secteur privé ne constitue pas un comparateur direct pour le groupe PA, le gouvernement doit tenir compte des salaires de la fonction publique fédérale par rapport aux salaires des nombreux Canadiens dont les impôts servent à payer pour les services gouvernementaux par l'intermédiaire de l'impôt sur le revenu et/ou d'autres impôts.

Répartition du salaire horaire : comparaison entre le secteur privé et le groupe Services des programmes et de l'administration (PA)



▼ Text version

Source: Donnée de l'Enquête sur la population active (EPA) de juin 2015 et de décembre 2015. Les données sur le groupe services des programmes et de l'administration sont fondées sur les salaires des titulaires des postes en mars 2014, excluant les indemnités et d'autres primes.

Long description

Salaires horaires(\$)	Secteur privé	Services des programmes et de l'administration (PA)
10	1,57	0
15	32,6	0
20	20,54	0
25	14,48	23,62
30	9,65	37,97
35	7,08	11,3
40	4,92	9,1
45	3,06	10,25
50	2,24	4
55	1,21	3,42
60	0,86	0,18
65	0,63	0
70	0,34	0
75	0,27	0
80	0,15	0
85	0,1	0
90	0,07	0
95	0,03	0
100	0,05	0

Les données sur les salaires présentées dans ce tableau tiennent compte des heures de travail habituelles et des salaires habituels gagnés par les répondants au cours d'une semaine type. Il s'agit d'heures normales payées ou contractuelles, sans compter les heures supplémentaires et la rémunération des heures supplémentaires. De même, le salaire horaire moyen du groupe PA exclut les heures supplémentaires.

Perspectives budgétaires

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. Le gouvernement est actuellement en situation de déficit. Le déficit s'élevait à 14,0 ¹⁸ milliards de dollars pour l'exercice 2018-2019, et le budget de 2019 prévoyait que les déficits seraient maintenus sur toute la période de planification jusqu'à l'exercice 2023-2024.

Le plan budgétaire du gouvernement continue de faire en sorte d'investir pour assurer une croissance durable de l'économie canadienne d'une manière responsable sur le plan budgétaire qui permet au pays de conserver l'avantage d'un faible niveau d'endettement. Afin de maintenir sa trajectoire budgétaire, le gouvernement a la responsabilité de gérer son budget de manière à servir l'intérêt public.

La marge de manoeuvre budgétaire est particulièrement importante parce que des taux d'intérêt très bas empêchent la politique monétaire de réagir à un ralentissement économique par de nouvelles réductions de taux. Le taux du financement à un jour de 1,75 % fixé par la Banque du Canada est plus de deux fois et demie plus bas que le taux record de 4,5 % enregistré avant la récession en août 2007. Selon Services économiques TD, les banques centrales ont peu de marge de manoeuvre pour stimuler l'économie en cas de récession ¹⁹.

Les frais de personnel, y compris les salaires et traitements; les cotisations patronales à la pension; les prestations de santé, de soins dentaires et d'invalidité; et d'autres cotisations patronales, comme l'assurance-emploi, l'indemnisation des travailleurs, la rémunération tenant lieu de congé, les primes et l'indemnité de départ pour la fonction publique fédérale, la Gendarmerie royale du Canada et les Forces canadiennes, de 60,3 milliards de dollars en 2017-2018, ont été la plus importante composante des dépenses de programmes directes, représentant 41 % de ces coûts ²⁰. Les frais de personnel ont augmenté de 11,7 milliards de dollars depuis 2014-2015. Pour mieux situer ce montant, 11,7 milliards de dollars couvriraient près de 62 % du coût total du régime d'assurance-emploi pour l'ensemble du Canada en 2018-2019 ²¹.

Une partie de l'augmentation des frais de personnel est attribuable à l'augmentation des coûts « hérités » des généreuses promesses de pensions et d'avantages sociaux du gouvernement en raison des taux d'intérêt faibles en baisse. Du point de vue de l'employeur, le coût total de la rémunération des employés a augmenté considérablement au-delà de ce qui a été prévu dans les augmentations de salaire.

Le gouvernement doit gérer prudemment les coûts totaux de la rémunération pour le compte des contribuables, et il faut tenir compte des coûts en hausse des pensions et des avantages sociaux pendant les négociations salariales afin de contribuer à atténuer l'augmentation globale de la rémunération totale. L'augmentation des salaires augmente directement d'autres coûts de compensation liés à des salaires tels que les pensions, ce qui fait ajouter un supplément de 17 % aux coûts de salaires et traitements de la fonction publique. Bien que les pensions et les avantages sociaux ne soient pas négociés directement à la table du groupe PA, ils procurent un avantage monétaire supplémentaire important sur le marché du travail d'aujourd'hui.

Dans ce contexte et étant donné que la rémunération représente une part aussi importante des dépenses du gouvernement, une gestion financière responsable exige que les coûts des règlements salariaux donnent au gouvernement du Canada la marge de manoeuvre financière nécessaire pour réagir lorsque l'économie faiblit et stimuler la croissance économique et la création d'emplois à long terme. Des augmentations salariales supérieures au modèle déjà établi réduiraient la marge de manoeuvre budgétaire et pourraient nécessiter une augmentation des impôts des Canadiens ou une réduction des services.

Risques pour les perspectives

Selon la Banque du Canada ²², le risque le plus grand pour les perspectives économiques de l'économie canadienne est « lié aux politiques commerciales à l'échelle mondiale et à l'incertitude qui en résulte ». L'indécision quant à la sortie de l'Union européenne par le Royaume-Uni et d'autres risques géopolitiques liés à l'Argentine, au Chili, à l'Iran et à Hong Kong pourrait assombrir davantage les perspectives économiques. Les différends commerciaux, comme celui entre les États-Unis et la Chine et plus récemment entre le Canada et la Chine, ont un effet modérateur sur le commerce en déprimant les prix des produits de base, en perturbant les chaînes d'approvisionnement et en ralentissant la croissance économique.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), dans ses Perspectives économiques intermédiaires publiées récemment en septembre 2019, a déclaré ceci : « *L'économie mondiale est de plus en plus fragile et son évolution de plus en plus incertaine, compte tenu du ralentissement de la croissance et de la poursuite de l'accentuation des risques à la baisse.* ²³ » L'OCDE a prévenu que l'escalade des conflits commerciaux nuit à la confiance et à l'investissement, aggrave les risques sur les marchés financiers et met en danger des perspectives de croissance déjà faibles dans le monde entier. En fait, la dernière projection de l'OCDE concernant l'économie mondiale en 2019 et 2020 montre les taux de croissance annuels les plus faibles depuis la crise financière, avec des risques de détérioration qui continuent d'augmenter.

L'économiste en chef de l'OCDE, Laurence Boone, a déclaré ceci : « L'incertitude résultant des tensions commerciales persistantes dure depuis longtemps, réduisant l'activité à l'échelle mondiale et mettant en péril notre avenir économique. Les pouvoirs publics doivent saisir l'occasion que leur offre la faiblesse actuelle des taux d'intérêt pour relancer l'investissement dans les infrastructures et promouvoir l'économie du futur. » Pour illustrer l'impact sur le Canada d'un ralentissement plus prononcé de l'activité économique, une possibilité de plus en plus évidente, la Banque du Canada a fourni de façon inattendue un scénario économique alternatif ²⁴ des effets sur le Canada si la croissance mondiale du PIB était d'ici 2021 de seulement 2,25 % inférieure à ses projections de base. Ce scénario suppose essentiellement quel serait l'impact sur le Canada si le PIB mondial ralentissait d'un peu plus de 1 % par année au cours des deux prochaines années.

Cette baisse de la croissance mondiale affaiblirait la demande intérieure et étrangère et ferait baisser de 20 à 25 % les prix des produits de base, une importante catégorie d'exportations canadiennes. Cela conduirait à une baisse de l'emploi, à une baisse de l'inflation, à une baisse des salaires et à une baisse du revenu des ménages. La baisse du revenu des ménages contribuerait également à faire baisser les prix des logements. Par conséquent, d'ici la fin de 2021, le PIB réel du Canada serait de 4,5 % inférieur aux projections actuelles.

Les ménages canadiens sont déjà particulièrement vulnérables à un ralentissement économique en raison des niveaux d'endettement presque record des ménages, où les Canadiens devaient environ 1,74 \$ de dette contractée sur le marché du crédit pour chaque dollar de revenu disponible des ménages ²⁵. En fait, le ratio du service de la dette des ménages, mesuré en tant que total des paiements du principal et des intérêts sur la dette contractée sur le marché du crédit en proportion du revenu disponible des ménages, a atteint le niveau record de 14,93 % du revenu disponible des ménages.

Compte tenu de ces risques, une approche prudente en matière de compensation contribuerait à préserver la capacité budgétaire permettant de réagir à un ralentissement économique ou à une récession.

2.5 Principe de reproduction

Les propositions économiques de l'Agent négociateur pour le groupe PA dépassent de loin le modèle établi dans la fonction publique fédérale. Elles dépassent également largement les tendances générales du secteur public au Canada.

Règlements à ce jour dans la fonction publique fédérale

À ce jour, 34 conventions collectives ont été conclues dans la fonction publique fédérale. Toutes les conventions prévoient des augmentations économiques de base de 2,0 %, 2,0 %, 1,5 % et 1,5 % sur une période de quatre ans, en plus de mesures salariales ciblées d'environ 1 % sur la durée de la convention.

En plus de toute amélioration propre au groupe, diverses mesures pangouvernementales ont été incluses dans les règlements. Parmi ces améliorations, on peut citer 10 jours de congé payé pour violence familiale, l'élargissement des dispositions relatives

au congé parental, l'élargissement des dispositions relatives au congé parental et à l'allocation, ainsi qu'une définition élargie de la famille qui permet une utilisation plus souple des dispositions relatives au congé parental payé.

L'Employeur propose de reproduire les mêmes améliorations ou des améliorations équivalentes pour les membres de l'unité de négociation PA, ce qui permettrait de conclure une convention collective juste et raisonnable. Les éléments de preuve fournis dans le présent mémoire ne suggèrent ni n'appuient le fait que le groupe PA devrait recevoir plus que la tendance établie dans les 34 ententes conclues au cours de cette ronde de négociations.

Rémunération des gouvernements provinciaux et territoriaux

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

Par exemple, le gouvernement de l'Ontario a déposé un projet de loi qui impose un maximum de 1 % d'augmentations annuelles de rémunération dans les conventions collectives pour une période de trois ans. La province de l'Alberta a adopté des règlements sur les restrictions salariales limitant les augmentations du salaire de base des cadres de direction du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2019. Le ministre des Finances de l'Alberta a également annoncé que l'Alberta chercherait aussi à obtenir des réductions de salaire de 2 à 5 % dans le cadre d'un arbitrage avec la grande majorité des employés du secteur public. Le Manitoba a adopté une loi sur la viabilité qui est entrée en vigueur en mars 2017 et qui limite les augmentations salariales à 0 % pour les deux premières années, à 0,75 % pour la troisième année et à 1 % pour la quatrième année. Enfin, le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a mis en oeuvre quatre années de gel des salaires de 2016-2017 à 2019-2020 et le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a légiféré des augmentations de salaire annuelles de 0,75 % de 2015-2016 à 2018-2019.

Pour des périodes semblables, le gouvernement du Canada a négocié avec 34 groupes de la fonction publique fédérale des augmentations de salaire économiques de 1,75 % par année, plus des mesures salariales ciblées d'environ 1 % pendant la durée de la convention.

L'examen des augmentations de salaire négociées dans d'autres gouvernements canadiens appuie le fait que l'offre de salaire de l'Employeur pour le groupe PA, qui est alignée sur le modèle établi, est raisonnable et suffisante.

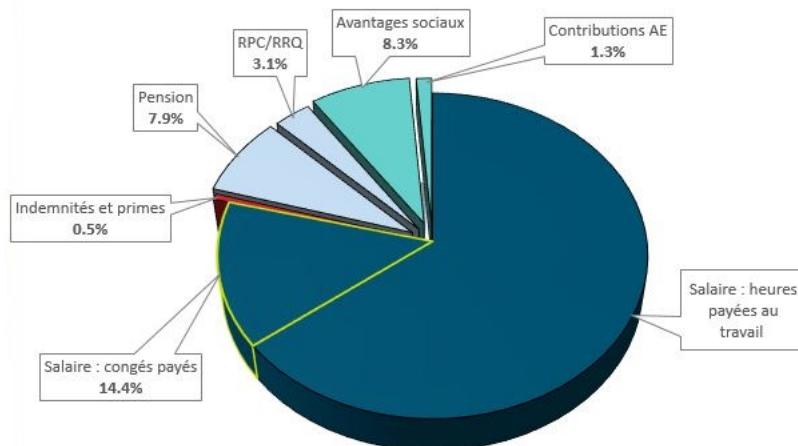
2.6 Rémunération totale

Toutes les conditions d'emploi doivent être prises en compte pendant l'évaluation de la comparabilité externe, même si elles ne font pas l'objet de négociations. Outre les salaires, la rémunération totale comprend les avantages non salariaux payés et non rémunérés, tels que les cotisations de l'employeur aux régimes de retraite, les autres programmes d'avantages sociaux des employés (c'est-à-dire, les soins de santé et les soins dentaires) et les allocations supplémentaires.

Comme l'indique le graphique 2 de la page suivante, qui présente une ventilation détaillée de la rémunération totale d'un employé typique du groupe PA, les employés du groupe PA bénéficient d'une rémunération totale substantielle:

- La rémunération de base représente 78,9 % de la rémunération totale des employés de l'unité de négociation PA.
- Environ 20,6 % de la rémunération totale est attribuable aux régimes de retraite et d'avantages sociaux, y compris l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de soins de santé et les régimes dentaires.
- Les indemnités et primes représentent le reste de 0,5 % de la rémunération totale.

Graphique 2 : total des composantes de la rémunération, groupe Services des programmes et de l'administration (PA)



▼ Graphique 2 - Version textuelle

Rémunération total 2017-18	Salaire : heures payées au travail	Salaire : congés payés	Indemnités et primes	Pension	RPC/RRQ	Avantages sociaux	Contributions AE	
PA	\$84 129	\$66 446	\$461	\$6 630	\$2 572	\$6 955	\$1 066	
	100%	64,5%	14,4%	0,5%	7,9%	3,1%	8,3%	1,3%

Méthodologie

Salaire: Les salaires reflètent le taux de rémunération maximum accessible aux employés en 2017-2018 pondéré par le nombre d'employés de chaque niveau.

Indemnités et primes: Montant moyen reçu en 2017-2018 par tous les employés du groupe. Les montants comprennent : la prime au bilinguisme, la rémunération au rendement, les indemnités pour fonctions et responsabilités supplémentaires, et les indemnités de recrutement et de maintien en fonction.

Pension: Selon les cotisations de l'employeur et un ratio de partage des coûts employeur-employé de 50:50. Les taux sont déterminés en mélangeant les taux de pension de 2018 du groupe 1 et du groupe 2 proportionnellement à la taille de chaque population de niveau (ou de groupe). Le taux de cotisation estimé au Compte de la convention de retraite (CR) pour 2018 est appliqué le cas échéant.

Le cours en ligne de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) est offert à tout moment aux employés. Estimation de la valeur pour 2017-2018 en fonction du coût moyen par employé (prestations de santé et de soins dentaires) ou en tant que part de la masse salariale de l'administration publique centrale (invalidité de longue durée, prestations de décès, prestations supplémentaires de maternité ou de paternité) appliqué au taux maximum de rémunération correspondant. Le montant des prestations de santé et de soins dentaires après l'emploi représente la valeur actuelle des coûts et des usages prévus des prestations de santé et de soins dentaires des employés actuels au cours des années à venir.

Congé payé: Sur la base de l'utilisation moyenne des congés payés au sein d'un groupe (congé de maladie, congé de famille, congé annuel) en 2016-2017 ou sur la base de l'admissibilité par groupe (jours fériés, congé personnel et congé volontaire) ou par groupe-niveau (congés annuels) en date de mars 2018.

RPC/RRQ et assurance-emploi: D'après les taux de cotisation de 2018. L'assurance-emploi comprend le taux de réduction des cotisations à l'assurance-emploi.

Partie III : présentation de l'Employeur concernant les taux de rémunération et réponse aux propositions de l'AFPC

Le tableau 17 ci-dessous compare les propositions salariales de l'Employeur et de l'agent négociateur.

Tableau 17 : propositions salariales de l'Employeur et de l'agent négociateur

	Proposition de l'employeur	Proposition de l'agent négociateur
Augmentations économiques	<p>Le 21 juin 2018, augmenter les taux de rémunération de 2,0 %.</p> <p>Le 21 juin 2019, augmenter les taux de rémunération de 2,0 %.</p> <p>Le 21 juin 2020, augmenter les taux de rémunération de 1,50 %.</p> <p>Le 21 juin 2021, augmenter les taux de rémunération de 1,50 %.</p>	<p>Le 21 juin 2018, après la restructuration des grilles, augmenter les taux de rémunération de 3,25 %.</p> <p>Le 21 juin 2019, augmenter les taux de rémunération de 3,25 %.</p> <p>Le 21 juin 2020, augmenter les taux de rémunération de 3,25 %.</p>
Restructurations ou rajustements salariaux	<p>En accord avec le modèle établi, des mesures monétaires supplémentaires totalisant 1 % de la base salariale du groupe PA.</p> <p>Parmi le 1 %, l'Employeur est disposé à prendre les mesures suivantes (plus de détails sont donnés dans la partie IV du présent mémoire) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une allocation de 3 000 \$ par année pour les agents des pêches PM-05 et PM-06 (nouvel appendice); • une allocation de 2 000 \$ par année pour les agents de libération conditionnelle et les superviseurs d'agents de libération conditionnelle WP-04 et WP-05; • allouer le reste du 1 % aux rajustements salariaux applicables à l'ensemble du groupe PA. 	<p>Avant d'appliquer l'augmentation économique, un rajustement salarial est appliqué à tous les échelons pour les groupes AS, IS et PM.</p> <p>En plus de l'augmentation économique, et avant de l'appliquer, ajouter un échelon équivalant à une augmentation de 4 % pour les niveaux PM-5 et AS-5 afin de correspondre au taux de rémunération CE-5.</p> <p>Supprimer les deux niveaux les plus bas et remplacer par deux nouveaux niveaux les plus élevés pour toutes les échelles de rémunération des groupes AS, PM et IS.</p> <p>Monter de deux niveaux tous les membres des groupes AS, PM, et IS.</p> <p>Avant d'appliquer l'augmentation économique, effectuer un rajustement salarial à tous les échelons pour faire correspondre les groupes PA (CR, DA et ST) aux comparateurs externes de l'Agence du revenu du Canada.</p> <p>Exception pour le taux de rémunération des sous-groupes DA-CON-1 et DA-CON-1 : appliquer la même augmentation économique et le même rajustement salarial que le reste de la classification DA.</p> <p>Supprimer les deux niveaux les plus bas et remplacer par deux nouveaux niveaux les plus élevés pour toutes les échelles de rémunération du groupe CR.</p> <p>Monter de deux niveaux tous les membres du groupe CR.</p> <p>Supprimer les deux niveaux les plus bas et remplacer par deux nouveaux niveaux les plus élevés pour toutes les échelles de rémunération du groupe DA.</p> <p>Monter de deux niveaux tous les membres du groupe DA et effectuer un rajustement au marché supplémentaire de 6 %.</p> <p>Augmenter le rajustement salarial pour les groupes CM et OE au même taux que les groupes AS, IS et PM.</p> <p>Augmenter le rajustement salarial pour le groupe WP au même taux que les groupes AS, IS et PM.</p> <p>Supprimer les deux niveaux les plus bas et remplacer par deux nouveaux niveaux les plus élevés pour toutes les échelles de rémunération du groupe ST.</p> <p>Monter de deux niveaux tous les membres du groupe ST et effectuer un rajustement au marché supplémentaire de 7 %.</p> <p>Supprimer les deux niveaux les plus bas et remplacer par deux nouveaux niveaux les plus élevés pour toutes les échelles de rémunération des groupes CM et OE.</p> <p>Monter de deux niveaux tous les membres des groupes CM et OE.</p> <p>Supprimer les deux niveaux les plus bas et remplacer par deux nouveaux niveaux les plus élevés pour toutes les échelles de rémunération du groupe WR.</p> <p>Monter de deux niveaux tous les membres du groupe WP.</p>
Total	522 433 298 \$ 8,26 %	1 112 547 727 \$ 17,58 %

Les propositions salariales de l'agent négociateur sont considérables. L'AFPC propose une augmentation cumulative des salaires de 17,58 % sur trois ans. En revanche, le modèle établi dans la fonction publique fédérale est de 8,26 % sur une période de quatre ans.

L'Employeur fait valoir que les propositions de l'agent négociateur ne sont étayées par aucune analyse rigoureuse, comme il est indiqué en détail dans la partie II. L'agent négociateur n'est pas non plus en harmonie avec le modèle établi avec d'autres groupes de l'APC et d'organismes distincts dans le cadre de la présente ronde de négociations.

En contrepartie, l'offre de l'Employeur est suffisante, raisonnable et conforme au modèle susmentionné. L'Employeur propose que son offre économique soit recommandée par la Commission. Les propositions salariales de l'Employeur présentées à la Commission de l'intérêt public sont conformes à l'analyse présentée dans le présent document et compatibles avec les propositions générales faites aux agents négociateurs lors des négociations.

Partie IV : mémoire de l'employeur concernant d'autres questions non réglées

▼ Titres de la section

○ 4.1 PROPOSITIONS COMMUNES À TOUS LES GROUPES DE L'AFPC

- Article 10 – Information
- Article 11 – Précompte des cotisations
- Article 12 – Utilisation des locaux de l'employeur
- Article 13 – Représentants des employé-e-s
- Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
- Article 17 – Mesures disciplinaires
- Article 20 – Harcèlement sexuel
- Article 24 – Changements techniques
- Article 30 – Jours fériés payés
- Article 34 – Congé annuel payé
- Article 35 – Congé de maladie payé
- Article 40 – Congé parental non payé
- Article 42 – Congé de compassion et congé pour proches aidants
- Article 57 – Examen du rendement et dossier de l'employé-e
- Article 65 – Administration de la paye
- Nouvel article – Congé pour violence familiale
- NOUVEL article – Protection contre la sous-traitance
- Appendice D – Réaménagement des effectifs (RDE)
- 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 oeuvre de la convention collective
- 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
- Appendice N – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde
- Appendice O – Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés
- NOUVEL appendice – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada

○ 4.2 PROPOSITIONS PROPRES AU GROUPE PA

- Article 2 – Interprétation et définitions
- Article 3 – Application
- Article 25 – Durée du travail

- [Article 27 – Prime de poste et prime de fin de semaine](#)
- [Article 28 – Heures supplémentaires](#)
- [Article 34 – Congé annuel payé](#)
- [Article 37 – Congé pour accident de travail](#)
- [Article 39 – Réaffectation ou congé liés à la maternité](#)
- [Article 44 – Congé pour obligations familiales](#)
- [Article 47 – Congé de décès payé](#)
- [Article 55 – Exposé des fonctions](#)
- [Article 58 – Employé-e-s des centres d’appels](#)
- [Article 60 – Indemnité de responsabilité correctionnelle](#)
- [Article 67 – Durée de la convention](#)
- [NOUVEL article – Congé de préretraite](#)
- [NOUVEL article – Indemnité de sécurité publique](#)
- [NOUVEL article – Indemnité de premier responsable](#)
- [NOUVEL article – Conditions de travail s’appliquant aux WP](#)
- [NOUVEL article – Prime d’utilisation d’une langue autochtone](#)
- [Appendice A-2 – Tous les groupes d’employés de l’Agence des services frontaliers du Canada \(ASFC\)](#)
- [Appendice B – Protocole d’accord concernant le congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction](#)
- [Appendice C – Protocole d’entente concernant le Programme d’apprentissage mixte](#)
- [Appendice E – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur l’environnement de travail dans les centres d’appels](#)
- [Appendice G – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue et de la conception de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification](#)
- [Appendice J – Protocole d’entente 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 le groupe Services des programmes et de l’administration – Indemnité de maintien en poste des employé-e-s exécutant des fonctions liées à la rémunération et aux avantages sociaux](#)
- [Nouvel appendice – Protocole d’entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe Services des programmes et de l’administration – Incitatifs au recrutement et au maintien en poste des conseillers en rémunération](#)
- [Nouvel appendice – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada sur la charge de travail des agentes et agents de libération conditionnelle](#)
- [Nouvel appendice – Protocole d’entente concernant les suspensions administratives lors d’enquêtes](#)
- [Nouvel appendice – Protocole d’entente concernant les membres du groupe Administration des programmes \(PM\) qui travaillent à titre d’agents des pêches](#)

Cette section comprend les recommandations de l’Employeur pour toutes les autres propositions en suspens. On y trouve des propositions communes à tous les groupes de l’AFPC, ainsi que des propositions propres au groupe PA.

Dans cette section, il est d’abord question des propositions communes, suivies des propositions propres au groupe PA à partir de la page 165.

4.1 Propositions communes à tous les groupes de l’AFPC

1. Article 10 : information
2. Article 11 : précompte des cotisations
3. Article 12 : utilisation des locaux de l’employeur

4. Article 13 : représentants des employé-e-s
5. Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance : recouvrement des coûts
6. Article 17 : mesures disciplinaires
7. Article 20 : harcèlement sexuel
8. Article 24 : changements technologiques
9. Article 30 : jours fériés payés
10. Article 34 : congé annuel payé
11. Article 35 : congé de maladie payé
12. Article 40 : congé parental non payé
13. Article 42 : congé de compassion et congé pour proches aidants
14. Article 57 : examen du rendement et dossier de l'employé-e
15. Article 65 : administration de la paie
16. Nouvel article : congé lié à la violence familiale
17. Nouvel article : protection contre la sous-traitance
18. Appendice D : réaménagement des effectifs
19. 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 oeuvre de la convention collective
20. 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
21. Appendice N : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde
22. Appendice O : Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés
23. Nouvel appendice : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Article 10 : information

Proposition de l'Employeur

10.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e ~~l'accès à un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~ **Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, les employés peuvent avoir accès à la présente convention en mode électronique. Lorsqu'un accès en mode électronique n'est pas disponible, l'employé-e doit, à sa demande, recevoir une copie imprimée.**

EB : Article 11

SV : Article 10

TC : Article 10

Remarques

La proposition de l'Employeur concernant l'accès électronique à la convention collective est conforme aux politiques et aux engagements du gouvernement en matière d'environnement et d'écologisation de son économie, et elle est économique.

La proposition de l'Employeur est également conforme à la position de l'Agent négociateur en ce qui concerne les initiatives d'écologisation. À plusieurs reprises dans un passé récent, l'Agent négociateur a fait des déclarations et des observations faisant valoir que les changements climatiques, le réchauffement climatique et la protection de notre environnement sont des questions qui préoccupent l'Agent négociateur. L'AFPC a également exprimé son soutien aux initiatives vertes, comme la grève mondiale du climat le 20 septembre 2019 et le jour de la Terre le 22 avril. Au cours d'une audience de 2018 devant un comité d'appel concernant le Régime de soins dentaires de la fonction publique (RSDFP), l'Agent négociateur a soutenu que le RSDFP devrait être en ligne plutôt qu'imprimé, de sorte qu'il puisse être publiquement accessible aux participants.

Lors de la Convention nationale de 2018 de l'AFPC, l'Agent négociateur a indiqué qu'il déployait des efforts pour créer une convention plus durable et réduire l'empreinte carbone sur l'environnement en réduisant le papier utilisé et en encourageant les membres à appuyer l'objectif de l'écologisation.

Dans la Déclaration de principes affichée sur son site Web, l'Agent négociateur indique qu'une réaction forte du secteur public est la seule façon de relever les défis environnementaux. La proposition de l'Employeur est conforme à ce principe.

Les employés ont accès à la convention collective par l'intermédiaire du site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada dans les deux langues officielles, dans un format accessible qui est adapté aux personnes handicapées et qui profite des avantages d'un document électronique, y compris, sans toutefois s'y limiter, les fonctions de recherche et la capacité de copier-coller du contenu dans des courriels et d'autres documents.

La proposition de l'Employeur représente un compromis raisonnable. La disposition proposée fait en sorte que les employés reçoivent, sur demande, une copie imprimée de la convention collective lorsque l'accès électronique n'est pas disponible.

Il convient de noter que 18 des 27 conventions collectives de l'APC contiennent maintenant un libellé sur l'accès électronique qui est identique ou semblable à celui proposé par l'Employeur.

D'ailleurs, dans son rapport du 12 mars 2018, la CIP établie pour entendre les questions en suspens entre l'AFPC et l'Employeur pour le groupe Services frontaliers (FB) a recommandé au paragraphe 16 [traduction] « que la proposition de l'Employeur soit intégrée à la convention collective ». La proposition de l'Employeur se lit comme suit:

« Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique. Dans les situations où l'accès électronique n'est pas disponible, n'est pas pratique ou encore sur demande, l'employé reçoit une copie imprimée de la présente convention. »

La CIP a aussi donné cet avis dans son rapport:

[Traduction] « Nous estimons qu'il n'est guère justifié d'imposer à l'Employeur le coût substantiel de production de copies imprimées, alors que l'on peut supposer que tous les employés ont accès à des dispositifs qui leur permettraient de consulter la convention par voie électronique, sans qu'il leur en coûte réellement. *Nous notons que la proposition de l'Employeur a récemment été incluse dans au moins une douzaine de ses conventions collectives.* »

L'Employeur demande à la Commission d'inclure la proposition de l'Employeur dans son rapport.

Article 11 : précompte des cotisations

Proposition de l'Employeur
11.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés par paiement électronique au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom. Afin que l'employeur puisse calculer les retenues de cotisations syndicales, l'Alliance divulguera à l'Employeur son calendrier de cotisations syndicales.
11.07 L'Employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

EB : Article 10

SV : Article 11

TC : Article 11

Remarques

11.06 : calendrier des cotisations syndicales

Avec l'ajout du libellé au paragraphe 11.06, l'Employeur propose que l'Agent négociateur communique à l'Employeur son calendrier des cotisations de l'Agent négociateur afin d'aider l'Employeur à mieux comprendre comment l'Alliance calcule les cotisations des membres destinées à l'Agent négociateur.

À l'heure actuelle, le processus de perception des cotisations syndicales est le suivant:

- Actuellement, les cotisations syndicales pour les nouveaux membres de l'AFPC commencent à un taux fixe de 40 \$ par membre.
- Les renseignements relatifs aux cotisations syndicales sont colligés puis échangés avec l'Agent négociateur.
- À partir de ces renseignements, l'Agent négociateur calcule les cotisations syndicales et les primes d'assurance appropriées pour chaque employé, puis envoie les mises à jour appropriées du taux de retenue directement à Services publics et à Approvisionnement Canada (SPAC).
- SPAC se sert des taux de retenue transmis par l'AFPC pour déduire les cotisations des membres de l'AFPC, au moyen d'une interface.
- SPAC communique ensuite les montants réels retenus à l'AFPC sur une base mensuelle afin que l'Agent négociateur puisse rapprocher le paiement qu'il a reçu chaque mois.

L'Alliance utilise des algorithmes complexes de calcul des cotisations de l'Agent négociateur qui ne sont pas communiqués au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada ou à SPAC à des fins de validation.

Des difficultés se présentent lorsque des montants sont retenus par erreur par l'Employeur en fonction des données reçues de l'Agent négociateur. Les tentatives de rapprochement du compte peuvent prendre plus de temps pour corriger la situation, car l'Employeur demande la confirmation du remboursement. Sans une bonne compréhension de la façon dont l'AFPC calcule les cotisations de l'Agent négociateur, l'Employeur se retrouve sans moyen de valider et d'expliquer les montants retenus au moyen de l'interface.

11.07 : retenues à d'autres fins

À l'heure actuelle, l'Employeur effectue des retenues pour le compte de l'employé à d'autres fins, telles que les primes d'assurance. L'Employeur propose de supprimer le libellé du paragraphe 11.07, car il perpétue une pratique qui pèse inutilement sur le système de rémunération actuel.

Compte tenu des services bancaires en ligne et de la facilité d'accès, les employés peuvent prendre des dispositions par l'intermédiaire de leurs institutions bancaires pour de tels paiements. Il n'y a aucune raison pour que l'Employeur ait un rôle quelconque à jouer dans l'administration de ces opérations.

L'Employeur demande à la Commission d'inclure les propositions de l'Employeur dans son rapport.

Article 12 : utilisation des locaux de l'employeur

Proposition syndicale

12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ~~ou~~ pour assister à une réunion convoquée par la direction **ou pour rencontrer des employé-e-s représentés par l'Alliance**. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. **Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable**. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

Mouvement de l'Employeur

Dans l'optique d'atteindre une entente, l'Employeur propose:

12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ~~ou~~ pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. **Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable**. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

EB : Article 9

SV : Article 12

TC : Article 12

Remarques

L'Agent négociateur propose d'élargir le libellé du paragraphe 12.03 afin de donner aux représentants de l'AFPC des droits d'accès beaucoup plus larges aux locaux de l'Employeur pour rencontrer les employés de l'unité de négociation pour des raisons non précisées. Cela pourrait inclure des réunions qui sont incompatibles avec les intérêts et/ou les activités légitimes de l'Employeur.

L'Employeur fait valoir que le fait de consentir à l'élargissement des droits d'accès, tel que proposé par l'AFPC, pourrait avoir des répercussions négatives sur les activités de l'Employeur et soulever des préoccupations légitimes.

Toutefois, l'Employeur a soumis une contre-proposition, reproduite ci-dessus, acceptant que l'octroi de l'autorisation soit assujéti à une norme raisonnable.

Le mouvement proposé par l'Employeur est conforme à d'autres conventions collectives.

L'Employeur demande à la Commission d'inclure dans son rapport le libellé proposé par l'Employeur comme compromis.

Article 13 : représentants des employé-e-s

Proposition syndicale

13.04

- a. Le représentant obtient l'autorisation de **avise** son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

EB : Article 8

SV : Article 13

TC : Article 13

Remarques

À l'heure actuelle, bien que l'Employeur ne puisse pas refuser sans motif valable la permission, l'employé doit néanmoins obtenir la permission de son superviseur immédiat avant de quitter le travail.

La proposition de l'Agent négociateur consiste à modifier les dispositions du paragraphe 13.04 afin d'éliminer le pouvoir discrétionnaire de l'Employeur et la capacité de ce dernier d'examiner l'incidence opérationnelle de l'autorisation de quitter le lieu de travail. La proposition équivaut à un simple avis par l'employé au superviseur selon lequel l'employé quitte le lieu de travail pour s'occuper d'affaires de l'Agence négociateur.

L'Employeur fait valoir qu'il a le droit de compter sur ses employés pour qu'ils soient présents au travail et qu'ils accomplissent les tâches pour lesquelles ils ont été embauchés. Permettre aux représentants des employés de quitter le travail sans laisser à la direction le pouvoir discrétionnaire de déterminer si les exigences de travail permettront leur absence immédiate n'est pas raisonnable et pourrait entraîner une perturbation possible des activités de l'Employeur.

L'Employeur fait valoir que le libellé actuel offre suffisamment de souplesse et de discrétion pour permettre aux représentants de tenir compte des circonstances énoncées à l'alinéa 13.04a). De plus, le libellé actuel « Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable » prévoit un équilibre raisonnable entre les besoins de l'Employeur et ceux de l'Agent négociateur.

Il convient de noter qu'en mai 2018, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a publié un bulletin d'information à l'intention des ministères reconnaissant le rôle précieux des représentants des agents négociateurs et encourageant l'application souple du libellé du présent article, surtout s'il vise à permettre aux représentants d'aider les employés qui ont des problèmes de rémunération. L'Employeur est disposé à travailler avec l'AFPC pour répondre à toute préoccupation qu'elle pourrait avoir au sujet de l'interprétation restrictive de cette clause par les ministères.

L'Employeur demande donc à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'Agent négociateur dans son rapport.

Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance

Proposition syndicale

(Nouveau)

14.15 L'employeur accorde un congé non payé, qu'il peut recouvrer, pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC

~~14.14~~ À compter du 1^{er} janvier 2018, ~~Les congés~~ **non payés** accordés à l'employé-e en vertu **du présent article, à l'exception de l'article 14.14 ici haut,** des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

(Nouveau)

14.17 Congé non payé pour élection au bureau de l'Alliance

L'Employeur accordera un congé non payé à un employé qui est élu à titre de fonctionnaire de l'Alliance dans un délai d'un mois à compter de la notification de cette élection à l'Employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé occupe ce poste.

Proposition de l'Employeur

~~14.14~~ À compter du 1^{er} janvier 2018, ~~Les congés~~ accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, **14.07, 14.08,** 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés **pour une période totale cumulative d'un maximum de trois (3) mois par année financière;** l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

EB : Article 14

SV : Article 14

TC : Article 14

Remarques

14.14 Montant du congé assujetti au recouvrement des coûts

Avec sa proposition à la clause 14.14, l'Employeur cherche à préciser le montant maximal de congé payé pour les activités de l'Agent négociateur qui serait assujetti au mécanisme de recouvrement des coûts introduit au cours de la dernière ronde de négociations collectives.

La clause 14.14 est une nouvelle disposition négociée au cours de la dernière ronde et est complétée par l'appendice K de la convention collective, qui contient plus de détails sur la mise en oeuvre des congés de l'Agent négociateur avec recouvrement des coûts. Un extrait de l'appendice est reproduit ci-après:

Protocole d'accord concernant la mise en oeuvre du congé pour activités syndicales

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le syndicat) prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.

Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit:

- le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à 3 mois consécutifs par année;
- le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux parties;
- l'Employeur assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.

La première puce peut conduire à des interprétations divergentes. La proposition de l'Employeur à 14.14 répondrait à cette ambiguïté en précisant que le mécanisme de congé non payé avec recouvrement des coûts s'applique à un **total cumulatif de trois mois par exercice**. Cette proposition reflète l'intention initiale des dispositions négociées lors de la dernière ronde.

Cette intention s'est reflétée dans le taux de recouvrement négocié que l'Employeur a imposé pour les avantages sociaux de l'employé. Les parties avaient convenu d'un taux de recouvrement de 6 %, reconnaissant que la valeur totale des avantages sociaux des employés est, en moyenne pour le groupe PA, supérieure à 35 %, comme indiqué dans la partie II. Le taux de 6 % est associé à un maximum total de 3 mois par année. Le mécanisme de recouvrement des coûts a été négocié dans l'intention d'être neutre en termes de coûts; cela supporte aussi l'interprétation des parties selon laquelle le mécanisme ne pouvait être utilisé que pendant une période limitée.

14.15 Proposition de l'Alliance visant à autoriser le recouvrement des coûts pour toutes les affaires syndicales

L'Agent négociateur propose que l'Employeur autorise le congé non payé en vertu de l'article 14 pour toute affaire syndicale validée par l'AFPC. À l'heure actuelle, les congés pour les affaires de l'AFPC (payés ou non) se limitent à des raisons précises.

L'Employeur fait valoir que si la proposition de l'Agent négociateur était acceptée, l'Employeur se retrouverait sans pouvoir discrétionnaire réel d'accorder le congé non payé, même lorsqu'il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que l'Employeur accorde un congé à un employé, par exemple pour assister à une manifestation contre l'Employeur.

Diverses dispositions relatives au congé en vertu de l'article 14 sont assujetties à la discrétion de l'Employeur en fonction des besoins opérationnels.

L'Agent négociateur propose également de soumettre toutes les clauses, sauf la clause 14.14, aux modalités du PE sur le recouvrement des coûts reliés aux congés pour les affaires de l'Alliance. L'Employeur fait valoir que la liste figurant à la clause 14.14 actuelle suffit pour tenir compte des situations de congé non payé et de recouvrement, et que toute clause négociée serait simplement ajoutée à cette liste.

En fait, la proposition de l'Employeur prévoit des améliorations à la clause 14.14 qui favorisent l'Agent négociateur, avec l'ajout des clauses 14.07 et 14.08 à la liste des congés admissibles que l'Employeur pourrait accepter comme un compromis raisonnable en vue d'un règlement global négocié.

14.17 Élection à un poste dans le bureau de l'Alliance

La proposition de l'Agent négociateur à la clause 14.17 est propre à la table du groupe PA et ne s'applique pas aux autres groupes.

L'Employeur ne s'oppose pas au nouveau libellé proposé par l'Agent négociateur à la clause 14.17 et pourrait l'accepter dans le cadre d'un règlement global négocié.

L'Employeur demande donc à la Commission de recommander le renouvellement du libellé actuel avec les modifications proposées par l'Employeur en vertu du paragraphe 14.15 et la proposition de l'Agent négociateur à la clause 14.17 (propre à la table du groupe PA) pour régler toutes les propositions en suspens à l'article 14, et dans le cadre d'un règlement global, dans son rapport.

Article 17 : mesures disciplinaires

Proposition de l'Employeur

17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. **Cette période sera automatiquement allongée selon la durée d'une période de congé non payé de plus de six (6) mois.**

EB : Article 32

SV : Article 17

TC : Article 17

Remarques

L'Employeur propose de prolonger le maintien de l'avis de mesure disciplinaire au dossier pour la durée de toute période de congé non payé de plus de six mois.

La nature corrective des mesures disciplinaires devrait donner à la direction la possibilité d'évaluer le comportement de l'employé en milieu de travail et d'intégrer des rajustements au besoin, ce qui n'est possible que si l'employé est au travail.

Dans le passé, certaines conventions collectives, notamment les conventions CS, EC, LP, FI, FS et AV, ont prévu une prolongation en raison d'un congé, et une telle prolongation a été introduite avec succès dans les conventions SP, EL, UT, SH, NR et RO au cours de cette ronde de négociations.

L'Employeur demande à la Commission d'inclure cette proposition de l'Employeur dans son rapport.

Article 20 : harcèlement sexuel

Proposition syndicale

Remplacer le titre par : harcèlement et abus de pouvoir

20.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel **et d'abus de pouvoir**, et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré **et les abus de pouvoir** ne seront pas tolérés dans le lieu de travail.

20.02 Définitions

- a. **Harcèlement, violence et intimidation – Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.**
- b. **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**

Renommer en conséquence

~~20.02~~ 20.03

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier n'est supprimé, sauf d'un commun accord.

~~20.03~~ 20.04

Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord **dans les 30 jours ouvrables suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à trois propositions de médiateurs.**

~~20.04~~ 20.05

Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée, et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

(Nouveau)

20.06

- a. **L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé-e faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.**
- b. **Si les résultats de l'enquête démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est injustifiée, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé-e.**

Mouvement de l'Employeur

(Nouveau)

Appendice « XX »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur le harcèlement en milieu de travail.

Le présent protocole donne effet l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut).

Les deux parties ont l'objectif commun de créer des milieux de travail qui sont exempts de harcèlement et de violence. Dans le contexte de l'adoption du projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail* par le gouvernement du Canada, en plus de l'initiative du greffier du Conseil privé visant à prendre des mesures pour éliminer le harcèlement en milieu de travail, le Conseil du Trésor élabore une nouvelle directive qui couvre à la fois les situations de harcèlement et de violence.

Au cours de ce processus, le Conseil du Trésor consultera les membres du Conseil national mixte (CNM) sur ce qui suit:

- **les mécanismes pour orienter et soutenir les employés tout au long du processus de règlement du cas de harcèlement;**
- **redressement pour les effets nuisibles sur un employé découlant d'un incident de harcèlement.**

- s'assurer que les employés peuvent signaler un cas de harcèlement sans crainte de représailles.

Si l'Institut le demande, l'Employeur, en plus des consultations du CNM, accepterait de tenir des discussions bilatérales avec l'Institut. À la suite de ces discussions, un rapport sera fourni au CNM.

La mise en oeuvre et l'application de la présente directive ne relèvent pas du présent PE ni de la convention collective.

Le présent protocole expire au moment de l'émission de la nouvelle directive ou (expiration de la convention collective) selon la première éventualité.

EB : Article 17

SV : Article 20

TC : Article 20

Remarques

L'Agent négociateur propose de transformer l'article sur le harcèlement sexuel en une disposition plus large sur le harcèlement et l'abus de pouvoir. La Commission doit être consciente que l'Employeur a une directive complète sur le harcèlement en milieu de travail, sur laquelle les agents négociateurs ont été consultés. Il s'agit d'une politique à l'échelle de la fonction publique qui s'applique à tous les fonctionnaires; elle définit le harcèlement comme toute conduite inappropriée d'une personne et comprend le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (c'est-à-dire le harcèlement comme motif de discrimination interdit).

La Directive du SCT met l'accent sur la prévention ainsi que le règlement du harcèlement. La proposition de l'Agent négociateur semble se limiter à la réparation.

L'article 8 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), qui traite des comités syndicaux et patronaux, énumère spécifiquement le harcèlement en milieu de travail comme une question qui peut être traitée conjointement. Par conséquent, la législation a déjà établi un mécanisme permettant à l'Agent négociateur de s'occuper de cette question importante.

Projet de loi C-65

Le gouvernement du Canada s'est engagé à prendre les mesures nécessaires afin d'assurer que les milieux de travail fédéraux sont exempts de harcèlement et de violence sexuelle. Face à cette priorité, le Parlement a présenté et adopté le projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, qui s'applique aux fonctionnaires fédéraux.

Le nouveau projet de règlement, actuellement en cours d'élaboration, simplifie et consolide les dispositions sur le harcèlement et la violence pour tous les lieux de travail sous réglementation fédérale en vertu du Code, souligne l'importance de la prévention du harcèlement et de la violence et facilite l'identification des droits et des devoirs des employeurs et des employés, qui sont contenus dans un règlement distinct. Le projet de règlement renforcera les exigences en ce qui a trait à la prévention des cas de harcèlement et de violence et à la réaction à de tels cas, ainsi qu'au soutien aux personnes touchées.

Les risques et les facteurs qui peuvent contribuer au harcèlement ou à la violence dans le milieu de travail seront recensés et analysés conjointement par les parties.

En réponse à la nouvelle formulation proposée par l'Agent négociateur à la clause 20.06, l'Employeur fait valoir que la partie II du *Code canadien du travail* traite de cette question à l'article 147, qui ne permet pas à l'Employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre, ou de prendre — ou menacer de prendre — des mesures disciplinaires contre l'employé parce que ce dernier a exercé ses droits en vertu du Code, c'est-à-dire une plainte de harcèlement ou de violence.

L'Employeur souligne également que l'article 5 (priorité de la loi) des conventions collectives des groupes PA, SV, TC et EB précise ceci:

une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé-e-s, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention

Par conséquent, il serait superflu d'inclure les propositions de l'Agent négociateur puisque la législation remplace le libellé proposé.

Le harcèlement est l'un des thèmes inclus dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF). En 2011, un an avant la mise en oeuvre de la politique susmentionnée, 29 % des employés ont indiqué avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des deux dernières années, ce qui était un taux similaire à celui du SAFF de 2008. Les résultats du SAFF de 2014 indiquent un déclin considérable, soit de 29 % à 19 %. Les résultats de 2017 et 2018 montrent respectivement un taux de 22 % et de 15 %, ce qui se traduit par une baisse de près de 50 % chez les employés qui estiment avoir été victimes de harcèlement sur le lieu de travail depuis la mise en oeuvre de la politique de l'Employeur. Même si les résultats du SAFF laissent entrevoir des progrès, l'Employeur reconnaît que les efforts visant à prévenir et à régler le harcèlement doivent être soutenus et se poursuivent.

Par conséquent, l'Employeur a entrepris un examen de la directive susmentionnée conformément aux modifications législatives découlant du projet de loi C-65. À cet égard, l'Employeur propose de tenir des consultations avec l'AFPC, ainsi qu'avec d'autres agents négociateurs représentant les employés de l'APC.

Par conséquent, l'Employeur propose que la Commission inclue dans son rapport la contre-proposition de l'Employeur comme compromis pour régler toutes les propositions en suspens à l'article 20.

Article 24 : changements techniques

Proposition syndicale
<p>24.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail, l'Appendice D sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.</p>
<p>24.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie:</p> <ul style="list-style-type: none">a. la mise en place par l'Employeur d'équipement, ou de matériel, de systèmes ou de logiciels d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;etb. un changement dans les activités de l'Employeur directement relié à la mise en place de cet équipement, ou de ce matériel, système ou logiciel.
<p>24.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.</p>
<p>24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingt (180) trois cent soixante (360) jours de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.</p>
<p>24.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 fournira les renseignements suivants:</p> <ul style="list-style-type: none">a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;b. la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;c. le ou les lieux concernés; 115d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.;f. l'analyse de rentabilisation et toute autre documentation qui illustrent la nécessité des changements technologiques, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comportent ces changements pour les employé-e-s directement touchés, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, la description de toutes les mesures d'atténuation prises en considération.
<p>24.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 24.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 24.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation. Cette consultation doit avoir lieu à une date acceptée par les deux parties.</p>
<p>24.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir fournira à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.</p>

Remarques

Nouveau libellé à la clause 24.01

L'Agent négociateur propose d'ajouter « le déménagement d'une unité de travail ou d'un travail précédemment effectué par une unité de travail » à la clause 24.01.

Le libellé actuel est commun à toutes les conventions collectives de l'APC.

L'Agent négociateur n'a pas fourni de justification pour ce changement proposé, et l'Employeur est d'avis que ce changement est injustifié.

Nouveau libellé à la clause 24.02

L'ajout du libellé proposé par l'Agent négociateur pour la clause 24.02 élargirait considérablement et indûment le champ d'application de l'article 24. On pourrait faire valoir que cet ajout englobe l'ensemble des changements, des mises à jour et des mises à niveau de systèmes et/ou de logiciels, qui sont courants et ne constituent pas des changements technologiques comme le prévoit l'article. En revanche, la disposition actuelle est déjà assez large (c'est-à-dire la référence au matériel ou à l'équipement) pour tenir compte d'une grande variété de changements techniques lorsque l'équipement ou le matériel est **de nature différente** de celui utilisé précédemment, ce qui peut inclure des systèmes ou des logiciels lorsque cela est justifié. Il ne semble pas justifié de mentionner les « systèmes ou logiciels » dans la clause, comme l'a proposé l'Agent négociateur.

Suppression de libellé à la clause 24.03

L'Employeur n'est pas non plus d'accord avec la suppression proposée d'une partie de la clause 24.03, car elle enverrait le mauvais message et serait contraire aux initiatives de modernisation. Les changements technologiques sont importants pour le travail accompli par le gouvernement au service des Canadiens et doivent non seulement être reconnus, mais aussi encouragés et promus.

Par exemple, dans le budget de 2017, le gouvernement s'est engagé à adopter de nouvelles façons de servir les Canadiens. Une utilisation plus judicieuse des technologies numériques pourrait améliorer la façon dont les entreprises accèdent aux services du gouvernement, accélérer les délais de traitement en matière d'immigration grâce à une meilleure intégration des renseignements ou permettre aux Canadiens d'accéder plus facilement à l'information en ligne sur l'impôt ou les prestations.

24.04 Augmentation de la période de préavis

La proposition d'augmenter la période de préavis de 180 à 360 jours à la clause 24.04 est déraisonnable et impose trop de contraintes à l'Employeur. Il serait parfois difficile, voire impossible, de donner un préavis aussi long de changements imminents sans retarder indûment l'introduction des changements requis.

24.05 Expansion des renseignements dans l'avis écrit

L'Employeur fait valoir que la proposition de l'Agent négociateur visant l'ajout d'un libellé à la clause 24.05 introduit une obligation qui représenterait un fardeau important pour l'Employeur, étant donné que la portée des changements technologiques varie et que le libellé proposé est extrêmement vaste. La détermination de la nécessité d'un changement technologique est la prérogative de l'Employeur et il n'y a aucune justification à l'exigence proposée de fournir des analyses de rentabilisation.

L'Employeur est d'avis que les dispositions actuelles des clauses 24.05 et 24.06, prévoyant la notification et la consultation, sont adéquates et suffisantes. Les modifications proposées par l'Agent négociateur ne figurent pas dans d'autres conventions collectives de l'APC. La LRTSPF et la convention collective (article 21) comportent également des dispositions générales relatives à la consultation conjointe.

Nouveau libellé à la clause 24.06 concernant le moment de la consultation

L'ajout d'un nouveau libellé à la clause 24.06 peut entraîner des retards indus dans le processus de consultation.

Suppression de la norme de caractère raisonnable à la clause 24.07 pour la prestation d'une formation

La suppression du libellé à la clause 24.07 en ce qui concerne la prestation d'une formation impose un fardeau beaucoup plus lourd à l'Employeur et ouvrirait la porte aux employés qui prétendent qu'il faut toujours plus de formation.

L'Agent négociateur n'a pas présenté d'arguments convaincants pour appuyer ses propositions, ni démontré que les dispositions actuelles sont inadéquates.

Par conséquent, l'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure les propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

Article 30 : jours fériés payés

Proposition syndicale

30.02 Sous réserve du paragraphe 30.03, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s:

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. **la Journée nationale des peuples autochtones;**
- f. ~~e~~: la fête du Canada;
- g. ~~f~~: la fête du Travail;
- h. ~~g~~: le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i. ~~h~~: le jour du Souvenir;
- j. ~~i~~: le jour de Noël;
- k. ~~j~~: l'après-Noël;
- l. ~~k~~: **deux (2) autres jours** dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, **est sont** reconnus comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, **de un** tels jours additionnels **n'est ne sont** pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, le **troisième lundi du mois de février et le premier (1er) lundi d'août;**
- m. ~~l~~: un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

30.08

- a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au **tarif double (2) 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 qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;

ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier:
 - i. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;
et
 - ii. d'une rémunération calculée à raison **du double (2) du d'une fois et demie (1 1/2)** le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;~~
et
 - iii. d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.

Proposition de l'Employeur

30.02 Sous réserve du paragraphe 30.03, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s:

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;
- g. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
- h. le jour du Souvenir;
- i. le jour de Noël;
- j. l'après-Noël;
- k. un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou

municipal, le premier (1er) lundi d'août;
l. un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

Pour plus de précision, les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération calculées au tarif normal.

EB : Article 32

SV : Article 32

TC : Article 21

Remarques

L'Agent négociateur cherche à augmenter de deux jours le nombre de congés prévus dans cet article pour y inclure la Journée nationale des peuples autochtones et une journée en février, généralement appelée « journée de la famille » dans certaines provinces.

L'Employeur accorde déjà 11 jours fériés à ses employés. Cette disposition de la convention collective du groupe PA est semblable à toutes les autres conventions collectives de l'APC, y compris celles qui ont été récemment conclues. Le total de 11 jours est concurrentiel par rapport aux conventions des provinces, des territoires, des administrations municipales et de l'industrie privée.

L'Employeur est d'avis que la proposition d'augmenter le nombre de jours fériés n'est pas justifiée et serait coûteuse en termes de perte de productivité et de coûts de remplacement : près de 52 millions de dollars par année en cours pour le groupe PA, ce qui représente 0,82 % de la base salariale du groupe PA.

L'Agent négociateur propose également que l'on augmente le montant de la prime payée pour le travail effectué pendant un jour férié payé, passant de temps et demi à temps double – ce qui en fait effectivement un jour de travail à temps triple (valeur du jour, plus 2 fois la rémunération du temps travaillé). Le droit actuel est conforme aux autres conventions collectives de l'APC.

L'Employeur recommande que la Commission n'inclue pas la proposition de l'Agent négociateur dans son rapport.

L'Employeur propose un libellé pour préciser que la valeur d'un jour férié payé (JFP) est de 7,5 heures, que ce jour soit travaillé ou non.

La proposition de l'Employeur vise à être conforme à la valeur d'une journée prévue à l'article 18 : congé-généralités, à l'article 22 : congé de bénévolat, à l'article 22.12 : congé payé pour obligations familiales, clause 22.16b, congé personnel, et à l'article 39 : horaires de travail variables (jours fériés payés).

Cela permettrait d'éviter toute confusion quant au droit à une rémunération pendant un JFP. On pourrait alors préciser le nombre d'heures que vaut le JFP lorsque l'employé travaille normalement plus de 7,5 heures par jour. Cela permettrait également de préciser le droit à la rémunération lorsque l'employé est censé travailler pendant un JFP et qu'il prend congé ce JFP. La proposition de l'Employeur n'est qu'une clarification et n'a aucune incidence sur les droits.

L'Employeur demande à la Commission que dans son rapport, elle recommande le renouvellement de l'article existant, avec les précisions supplémentaires proposées par l'Employeur.

Article 34 : congé annuel payé

Proposition syndicale

34.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de:

- neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième~~ **cinquième (85e)** anniversaire de service;
- douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~huitième~~ **cinquième (85e)** anniversaire de service;
- ~~treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;~~
- ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;~~
- quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son ~~dix-huitième~~ **dixième (108e)** anniversaire de service;
- ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;~~
- dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-~~huitième~~ **troisième (238e)** anniversaire de service;

EB : Article 20

SV : Article 37

TC : Article 38

Remarques

L'Agent négociateur propose de modifier le taux d'accumulation des crédits de congé annuel, ce qui augmentera effectivement les droits au congé annuel au-delà de ce qui a été accordé à la plupart des autres groupes de l'APC. Cette proposition est coûteuse : elle se chiffre à plus de 48 millions de dollars par année de façon permanente, soit 0,8 % de la base salariale du groupe PA.

Dans un régime de rémunération totale, les droits actuels au congé annuel du groupe PA sont clairement comparables à ceux prévus dans la grande majorité des conventions collectives de l'APC.

La proposition de l'Agent négociateur pourrait aussi engendrer le besoin de ressources humaines supplémentaires et d'heures supplémentaires, ce qui entraînerait des coûts supplémentaires.

L'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'Agent négociateur dans son rapport.

Article 35 : congé de maladie payé

Proposition syndicale
35.XX Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a).
35.XX Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.
Proposition de l'Employeur
Les dispositions de la présente convention collective relatives aux congés de maladie seront modifiées d'un commun accord pour tenir compte d'un nouveau régime de Soutien au mieux-être des employés, lorsqu'une entente sera conclue entre les parties.

EB : Article 19

SV : Article 38

TC : Article 39

Remarques

La proposition de l'Agent négociateur concernant les certificats médicaux est triple : l'AFPC demande que la convention du groupe PA comporte les éléments suivants:

- ajouter un libellé pour préciser le type de renseignements médicaux que l'Employeur doit considérer comme satisfaisants pour accorder un congé de maladie payé;
- rembourser aux employés tous les frais liés à l'obtention d'un certificat médical;
- accorder un congé payé pour le temps nécessaire à l'obtention dudit certificat.

35.09 : certificat médical

Premièrement, l'Employeur fait valoir que même si un certificat médical peut habituellement suffire à appuyer une demande de congé de maladie payé, il ne garantit pas et ne devrait pas garantir un droit automatique au congé.

Dans certaines circonstances, l'Employeur peut déterminer qu'un certificat médical est insuffisant pour démontrer que l'employé a droit à un congé de maladie payé ou ne contient pas les renseignements nécessaires pour prendre une décision éclairée. Dans de tels cas, l'Employeur peut demander des précisions supplémentaires avant d'approuver la demande de congé de maladie payé.

L'Employeur a le droit, en vertu de la clause 35.02 de la Convention, de vérifier les raisons fournies par un employé à l'appui d'une demande de congé. Il incombe à l'employé de fournir une raison valable d'absence liée à la maladie. La démonstration requise peut varier selon les circonstances et ne comprend pas nécessairement la fourniture d'un certificat médical d'un médecin. Cela signifie que l'information fournie par l'employé peut être n'importe quelle preuve que l'employé était inapte au travail pendant la période visée, y compris un certificat médical d'un professionnel de la santé.

L'Employeur est d'avis que le libellé proposé à l'article 35.09 empiéterait trop sur le pouvoir discrétionnaire qu'à l'Employeur, en vertu de l'alinéa 35.02a), d'être convaincu que l'employé était malade ou blessé et devrait bénéficier d'un congé de maladie payé.

35.10 : remboursement du coût du certificat médical et congé payé

Tel qu'il est indiqué ci-dessus, il incombe à l'employé de fournir une raison valable de l'absence liée à la maladie.

L'Employeur fait valoir qu'il ne devrait pas être tenu responsable du coût des certificats et des dépenses connexes, étant donné qu'il incombe à l'employé de convaincre l'Employeur qu'il n'a pas pu s'acquitter de ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure.

L'Agent négociateur n'a pas démontré que les modifications qu'il propose d'apporter à l'article 35 étaient justifiées. Une telle disposition ne figure pas non plus dans d'autres conventions collectives de l'APC.

La proposition de l'Employeur concernant le plan de mieux-être des employés est abordée à l'appendice O, dans une section ultérieure du présent mémoire.

L'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'Agent négociateur dans son rapport.

Article 40 : congé parental non payé

Proposition syndicale

40.01 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé **soit pour:**
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**période standard**),
ou
 - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),**
commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. **Nonobstant le sous-alinéa 40.01(a)(i) ou (ii), quand l'employé-e est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait), l'employé-e aura droit, sur demande, à un congé parental partagé non payé ou à un congé de paternité non payé soit pour:**
 - i. **une seule période ne dépassant pas cinq (5) semaines consécutives au cours des cinquante-sept (57) semaines (période standard),**
ou
 - ii. **une seule période ne dépassant pas huit (8) semaines consécutives au cours des quatre-vingt-six (86) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),**
commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- c. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé **soit pour:**
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**période standard**),
ou
 - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),**
commençant le jour où l'enfant lui est confié.
- d. **Nonobstant le sous-alinéa 40.01(c)(i) ou (ii), l'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption, aura droit, sur demande, à un congé parental partagé non payé pour:**
 - i. **une seule période ne dépassant pas cinq (5) semaines consécutives au cours des cinquante-sept (57) semaines (période standard),**

ou

ii. **une seule période ne dépassant pas huit (8) semaines consécutives au cours des quatre-vingt-six (86) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),**

e. Nonobstant les alinéas a), et ~~bc~~) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et ~~bc~~) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

f. Nonobstant les alinéas a), **b), c) et bd)**:

i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

g. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

h. L'Employeur peut:

i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;

ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

i. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

40.02 Indemnité parentale

L'indemnité parentale peut être payée de deux façons: 1) pour une période standard par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, ou 2) pour une période prolongée par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi.

Une fois que l'employé-e a choisi la période standard ou la période prolongée, la décision est irrévocable. Une fois que l'indemnité hebdomadaire standard ou prolongée est déterminée, celle-ci ne sera pas changée si l'employé-e choisit de retourner au travail plus tôt que prévu.

a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à **ji)**, **ou (m) à (t)** pourvu qu'il ou elle:

i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,

ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, **parentales partagées**, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et

iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage

A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant;

C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*:

$$\frac{(\text{indemnité reçue}) \times (\text{période non travaillée après son retour au travail})}{[\text{période totale à travailler précisée en (B)}]}$$

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* **Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral** ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la

(Option 1)

Indemnité parentale standard

c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit

- i. dans le cas de l'employé-e en **congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 40.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi** et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~pour chaque semaine de~~ pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, ~~de paternité ou~~ d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, ~~de paternité ou~~ d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, ~~de paternité ou~~ d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.

d. **Les prestations parentales partagées standard ou les prestations de paternité standard payées en vertu du RPSC comprennent ce qui suit:**

- i. **pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi ou des prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales partagées ou des prestations de paternité de l'assurance-emploi auxquelles il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales partagées ou prestations de paternité auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.**
- e. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ~~ou du Régime québécois d'assurance parentale.~~
- f. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à ~~l'alinéa~~ **aux alinéas c) et d)**, et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à ~~l'alinéa~~ **aux alinéas c) et d)** est:
 - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental ou du congé **parental partagé** ou de paternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental ou du **congé parental partagé ou de paternité non payé**, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- h. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f g) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- i. Nonobstant l'alinéa (g h) et sous réserve du sous-alinéa (f g)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental, du congé **parental partagé ou du congé de paternité** non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- j. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité **parentale partagée ou de paternité**, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- k. Les indemnités parentales, les indemnités **parentales partagées ou les indemnités de paternité** versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- l. **En vertu de l'option 1, le maximum payable pour une combinaison partagée, d'indemnité de maternité, et parentale, parentale partagée et de paternité ne dépassera pas cinquante-deux sept (5752) semaines pour chacune des périodes partagées combinées de maternité, et parentale, parentale partagé et de paternité non payées.**

(Nouveau)

(Option 2)

Indemnité parentale prolongée

m. **L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit:**

- i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 40.01 (a) (ii) et (b) (ii) qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- n. L'indemnité parentale prolongée versée conformément au RPSC comprend ce qui suit:
 - i. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi, est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi auxquelles il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales partagées auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- o. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question aux sous-alinéas 40.02 (m)(i) et 40.02 (n)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- p. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues aux alinéas (m) et (n), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- q. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux alinéas (m) et (n) est:
 - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental ou congé parental partagé non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental ou parental partagée non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- r. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux alinéas (m) et (n) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- s. Nonobstant l'alinéa (r) et sous réserve du sous-alinéa (q)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental ou du congé parental partagé non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- t. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales ou parentales partagées, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- u. L'indemnité parentale ou l'indemnité parentale partagée versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- v. En vertu de l'option 2, le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité, d'indemnité parentale et d'indemnité parentale partagée ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et, parental, parental partagé.

Proposition de l'Employeur

Article renouvelé sans changement.

Mouvement de l'Employeur

Dans l'optique d'atteindre une entente, l'Employeur propose:

38.02 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle:
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
 et
 - iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage:
 - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne

premier fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique:

(indemnité reçue) × (Rappel période a être travaillé comme qui a été spécifiée (B))

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique** dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

40.01 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit**:
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**),
 - ou**
 - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée), commençant** qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit**:
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**),
 - ou**
 - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée), commençant** qui commencent le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b):
- i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
 - ou**
 - ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'Employeur peut:
- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

40.02 Indemnité parentale

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux options:

- a. **Option 1: prestations parentales standard, 40.02 alinéas (c) à (k), ou**
- b. **Option 2: prestations parentales prolongées, 40.02 alinéas (l) à (t).**

Une fois que l'employé a choisi l'indemnité parentale standard ou prolongée et que l'indemnité parentale est complétement hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1: prestations parentales standard.

Administration de l'indemnité parentale

a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) **ou l) à r)**, pourvu qu'il:

- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
- ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touché des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage:

- A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale **standard**, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant. **Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 38.02 a) (iii) (B), le cas échéant.**
- C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique:

$$(\text{indemnité reçue}) \times \frac{(\text{rappel période à être au travail à suivre son ou sa retour à travailler})}{[\text{total période à être au travail comme qui a été spécifiée (B)}]}$$

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique** dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

Option 1 – Indemnité parentale standard:

c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit:

- i. dans le cas de l'employé **en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 40.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est** assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, **pour chaque semaine de** ~~du~~ **pour le** du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales **ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité** du Régime québécois d'assurance parentale **pour le même enfant et que l'un des deux employés** par la suite est toujours en congé parental non payé, **elle cet employé** est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période **pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**
- iv. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;**
- v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour

cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 38.02c)(iii) pour le même enfant.

vi. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 38.02 (c) (iii) et 40.02 (c) (v) pour le même enfant;**

d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ~~ou du Régime québécois d'assurance parentale.~~

e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.

f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est:

- i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
- ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.

h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.

i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.

j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale **standard** partagée ne dépassera pas cinquante-~~deux~~**sept** (52**7**) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

Option 2 – Indemnité parentale prolongée:

I. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:

- i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 40.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 38.02 (c) (iii) pour le même enfant.
- iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 38.02 (c) (iii) pour le même enfant;

m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est:

- i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
- ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de

rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux, auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

EB : Clause 22.06, 22.07

SV : Clause 43.01, 43.02

TC : Clause 44.01, 44.02

Remarques

40.01 : congé parental non payé

L'Agent négociateur cherche à modifier la clause 40.01 afin d'élargir les dispositions actuelles de manière à ce que les employés qui présentent une demande de prestations parentales au titre du régime d'assurance-emploi puissent choisir entre un congé non payé pour une période prolongée et la période standard actuelle.

La proposition de l'Employeur visant la clause 40.01 est semblable à celle de l'Agent négociateur. La proposition de l'Employeur prévoyait deux options pour le congé parental non payé:

1. **Congé parental non payé standard** : une seule période ne dépassant pas 37 semaines consécutives au cours des 52 semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant est confié à l'employé; ou
2. **Congé parental non payé prolongé** : une seule période ne dépassant pas 63 semaines consécutives au cours des 78 semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant est confié à l'employé.

Les employés pouvaient prendre le congé parental non payé standard ou prolongé au cours de deux périodes.

L'option de prendre un congé parental non payé standard ou prolongé serait offerte aux employés qui sont assujettis au régime d'assurance-emploi ou au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

La proposition de l'Employeur visant la clause 40.01 fait partie du modèle établi avec tous les autres agents négociateurs de l'APC et des organismes distincts.

Dans ce contexte, la prolongation de ces dispositions de congé non payé, telles que l'Employeur les propose, serait appropriée pour tous les membres de l'AFPC. À ce titre, l'Employeur propose que la Commission recommande l'inclusion du libellé proposé par l'Employeur en vertu du présent article.

40.02 : indemnité parentale

L'Agent négociateur cherche à maintenir l'indemnité parentale actuelle, qui fait en sorte d'augmenter les prestations d'assurance-emploi à 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé, tant pour le régime de prestations parentales standard (jusqu'à 35 semaines) que pour le nouveau régime de prestations parentales prolongées (jusqu'à 61 semaines).

Modifications à la Loi sur l'assurance-emploi

En décembre 2017, le régime de prestations parentales de l'assurance-emploi a été modifié pour offrir deux options aux parents:

1. des prestations parentales standard de 35 semaines d'un taux de prestation de 55 %; ou
2. des prestations parentales prolongées de 61 semaines d'un taux de prestation de 33 %.

En vertu des nouvelles dispositions récemment négociées avec 34 groupes de l'APC et des organismes distincts, les employés qui présentent une demande de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi auront deux options en vertu des dispositions sur le supplément de l'indemnité parentale à la clause 40.02:

1. une indemnité parentale standard avec supplément de 93 % (35 semaines); ou
2. une indemnité parentale prolongée avec supplément de 55,8 % (61 semaines).

La proposition de l'Employeur à la clause 40.02 est conforme à l'intention des modifications apportées aux dispositions de l'assurance-emploi concernant les prestations parentales, qui prévoient soit une indemnité standard de jusqu'à 35 semaines, soit une indemnité réduite de jusqu'à 61 semaines.

L'introduction d'un supplément de 55,8 % selon l'option de l'indemnité parentale prolongée de 61 semaines n'a aucun coût par rapport aux prestations fournies avant les modifications apportées à l'assurance-emploi, qui ont introduit les prestations parentales prolongées.

L'Employeur fait valoir que sa proposition d'une indemnité prolongée et réduite garantit que l'indemnité générale qui est payée reste la même, que l'employé choisisse la période de congé standard ou la période de congé prolongé.

Prestation de partage parental : Loi sur l'assurance-emploi

Le budget fédéral de 2018 a annoncé une nouvelle prestation parentale à prendre ou à laisser à l'intention des parents qui n'ont pas donné naissance, dont les pères, les partenaires de même sexe et les parents adoptifs. Les changements sont entrés en vigueur en mars 2019.

Ces dispositions prévoient jusqu'à cinq semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi au titre du régime parental standard et jusqu'à huit semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi en vertu du régime parental prolongé, où les parents partagent leurs prestations parentales.

L'Agent négociateur cherche à introduire des semaines supplémentaires d'indemnité complémentaire correspondant à 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé dans le cas des employés qui choisissent de partager leurs prestations parentales et qui souhaitent profiter de semaines supplémentaires de prestations parentales de l'assurance-emploi; et ce, qu'il s'agisse des cinq semaines supplémentaires prévues par le régime standard ou des huit semaines supplémentaires prévues par le régime prolongé.

La proposition de l'Employeur s'harmonise avec celle de l'Agent négociateur selon l'option standard. Elle prévoit cinq semaines supplémentaires d'indemnité parentale standard de l'assurance-emploi à quatre-vingt-treize (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé, pour un total pouvant aller jusqu'à 40 semaines lorsque deux employés partagent les prestations parentales. Aucun employé ne peut recevoir plus de 35 semaines selon l'option standard.

Toutefois, la proposition de l'Employeur selon l'option prolongée ne concorde pas avec la proposition de l'Agent négociateur. La proposition de l'Employeur prévoit huit (8) semaines supplémentaires d'indemnité parentale complémentaire de l'assurance-emploi à 55,8 % du taux de rémunération de l'employé (au lieu de 93 %), pour un total de soixante-neuf (69) semaines. Aucun employé ne peut recevoir plus de soixante et une (61) semaines de prestations selon l'option prolongée.

Pour tenir compte de ces semaines supplémentaires d'indemnité, selon l'option standard, le maximum combiné des indemnités de maternité et des indemnités parentales standard payables est passé de cinquante-deux (52) à cinquante-sept (57) semaines pour chaque congé de maternité et congé parental combinés non payés; de plus, selon l'option prolongée, le maximum combiné des indemnités de maternité et des indemnités parentales supplémentaires payables a été porté à 86 semaines pour chaque congé de maternité et congé parental combinés non payés.

Autres modifications négociées

En plus des modifications susmentionnées, l'Employeur propose d'autres améliorations à la définition d'Employeur dans les dispositions relatives à la maternité (divisions 38.02a)(iii)(A) et (C)) et aux indemnités parentales (divisions 40.02a)(iii)(A) et (C)) afin d'élargir la définition d'« employeur » aux fins de l'obligation de retour au travail à toute organisation visée à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

L'Employeur propose également des améliorations en ce qui concerne l'obligation de retour au travail et le remboursement proportionnel à l'indemnité parentale reçue (division 40.02a)(iii)(B)).

Ces améliorations supplémentaires reproduiraient les changements négociés avec les 34 autres unités de négociation de la fonction publique fédérale au cours de la présente ronde de négociations collectives.

Dans le cas où un employé a choisi l'indemnité parentale prolongée, et suivant son retour au travail, il sera tenu de travailler une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale prolongée, en plus de toute période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité de maternité.

Lorsqu'un employé ne satisfait pas à son obligation de retour au travail selon l'exigence de leur entente à l'égard de laquelle il s'engage, un calcul a été ajouté pour s'assurer que le remboursement est proportionnel à l'indemnité que l'employé a reçue pendant son absence.

Modifications pour les résidents du Québec

Il convient de souligner que les résidents du Québec ne sont pas admissibles aux prestations de maternité ou aux prestations parentales offertes au titre du régime d'assurance-emploi, car la province de Québec administre son propre régime de prestations de maternité, de parentalité, de paternité et d'adoption par l'intermédiaire du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Aux termes de la clause 40.02, les employés qui demandent des prestations parentales, de paternité ou d'adoption au titre du RQAP seront assujettis aux dispositions sur l'indemnité parentale standard (option 1):

- les employés recevront un supplément de ces prestations dans une proportion de 93 % du taux de rémunération hebdomadaire des employés, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période qui fait diminuer la valeur des prestations parentales;
- lorsque deux employés ont partagé le congé parental et ont reçu trente-deux (32) semaines de prestations parentales et cinq (5) semaines de prestations de paternité ou ont partagé trente-sept (37) semaines de prestations d'adoption et que l'un des employés reste en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période;
- le maximum des prestations de maternité et des prestations parentales standard combinées partagées payables ne dépasse pas cinquante-sept (57) semaines pour chaque congé de maternité et congé parental combinés non payés.

Principe de la reproduction

Les 34 conventions négociées récemment pour l'APC et les organismes distincts comprennent la formulation proposée par l'Employeur.

L'Employeur fait valoir que sa proposition d'élargir ou de modifier les dispositions relatives au congé et aux indemnités de maternité et parentaux prévus aux clauses 38.02, 40.01 et 40.02 reflète le modèle actuel établi des règlements négociés dans la fonction publique fédérale.

L'Employeur est d'avis que le modèle établi récemment est approprié compte tenu du principe de la reproduction et des principes directeurs régissant l'établissement de la rémunération au sein du gouvernement fédéral. L'Employeur recommande que la Commission adopte dans son rapport la contre-proposition de l'Employeur présentée ci-dessus dans la section *Mouvement de l'Employeur*.

L'Employeur est d'avis que le modèle établi récemment est approprié compte tenu du principe de la reproduction et des principes directeurs régissant l'établissement de la rémunération au sein du gouvernement fédéral.

L'Employeur demande à la Commission d'adopter, dans son rapport, la contre-proposition de l'Employeur présentée ci-dessus à la section *Mouvement de l'Employeur*, qui reproduit la convention conclue avec 17 autres unités de négociation, afin de régler toutes les propositions en suspens à l'article 40 et dans le cadre d'un règlement global.

Article 42 : congé de compassion et congé pour proches aidants

Proposition syndicale

42.01 Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 41.02 b) et d) ci-dessus, un **Un** employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** peut se voir accorder un congé **sans solde** pour une période de moins de ~~trois (3) semaines~~, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

42.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe 42.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

~~**42.02** La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 41.02c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).~~

42.03 Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).

42.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes 42.01 et ~~42.02~~ ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

42.05 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes 42.01 et 42.02 ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

42.06 Un employé-e assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

42.07 L'employé-e qui touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes reçoit un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations pour une période maximale de sept (7) semaines.

Proposition de l'Employeur

Article renouvelé sans changement.

Mouvement de l'Employeur

Dans l'optique d'atteindre une entente, l'Employeur propose:

42.01 Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 41.02b) et d) ci-dessus, un **Un** employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** peut se voir accorder un congé **sans solde** pour une période de moins de ~~trois (3) semaines~~, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

~~**42.02** Le congé sans solde décrit au paragraphe 42.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.~~

~~**42.02** La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 41.02 c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).~~

42.03 Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).

42.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** d'un(e) employé-e est refusée, ~~les~~ la clauses 42.01 et ~~42.02~~ ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

42.05 Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

EB : Sous-alinéa 22.09c) v)

SV : Article 45

TC : Alinéa 45.02e)

Remarques

L'Agent négociateur propose d'étendre les dispositions de l'article 42, Congé de compassion, afin de permettre aux employés de prendre un congé non payé pendant qu'ils reçoivent ou attendent des prestations d'assurance-emploi sous forme de prestations pour proches aidants d'enfants (maximum de 35 semaines) et/ou de prestations pour proches aidants (maximum de 15 semaines) en plus des prestations de compassion (maximum de 26 semaines) actuelles.

Avec sa proposition, l'Agent négociateur cherche à faire compter les périodes de congé non payé pour proches aidants dans le calcul des indemnités de départ, l'établissement des taux d'accumulation des congés annuels et la détermination du calendrier des augmentations d'échelon de rémunération.

L'Agent négociateur demande également une indemnité complémentaire de 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé pour toute période d'attente applicable et pour une période pouvant aller jusqu'à 7 semaines lorsque l'employé reçoit des prestations.

Modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi*

Le 3 décembre 2017, ces modifications apportées à la législation sur l'assurance-emploi ont introduit deux nouveaux types de prestations de soins en plus des prestations pour proches aidants en plus des prestations de compassion:

- les prestations pour proches aidants d'enfants, pendant jusqu'à 35 semaines;
- les prestations pour proches aidants d'adultes, pendant jusqu'à 15 semaines.

Tel qu'il a été indiqué, l'assurance-emploi offre jusqu'à 26 semaines de prestations de compassion pour soigner une personne qui souffre d'une maladie grave et qui court un risque important de décès dans les 26 semaines (6 mois) et qui a besoin de l'appui d'au moins un proche aidant.

La convention collective prévoit actuellement un congé de compassion non payé, tant que l'employé touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi.

Principe de la reproduction

Les 34 conventions récemment négociées avec l'APC et les groupes d'employés d'organismes distincts comprennent le libellé proposé par l'Employeur ci-dessus pour permettre aux employés de prendre un congé non payé afin qu'ils puissent profiter des prestations d'assurance-emploi prolongées pour les proches aidants.

Les dispositions convenues avec d'autres agents négociateurs comprennent également un libellé selon lequel toute période de congé non payé accordée en vertu de cette clause serait prise en compte dans le calcul des indemnités de départ, dans l'établissement des taux d'accumulation des congés annuels et dans la détermination du calendrier des augmentations d'échelon de rémunération. Toutefois, elles ne comprennent pas d'indemnité complémentaire.

La proposition de l'Employeur de prolonger ou de modifier le congé pour proches aidants reflète le modèle actuel établi des règlements négociés dans la fonction publique fédérale.

Dans ce contexte, la prolongation de ces dispositions de congé non payé, telles que l'Employeur les propose, serait appropriée pour tous les membres de l'AFPC.

L'Employeur demande à la Commission d'adopter, dans son rapport, la contre-proposition de l'Employeur présentée ci-dessus à la section *Mouvement de l'Employeur*, qui reproduit la convention conclue avec 17 autres unités de négociation, afin de régler toutes les propositions en suspens à l'article 40 et dans le cadre d'un règlement global.

Article 57 : examen du rendement et dossier de l'employé-e

Proposition syndicale

57.04 En aucun temps les systèmes de surveillance électronique ne peuvent servir à évaluer le rendement des employé-e-s ni à recueillir des preuves pour imposer des mesures disciplinaires à moins que de telles mesures ne résultent d'un acte criminel.

Remarques

L'Agent négociateur propose un nouveau libellé à la clause 57.04 pour restreindre l'utilisation d'équipement de surveillance par l'Employeur.

Les éléments de preuve en matière disciplinaire tirés de l'équipement de surveillance ont été acceptables dans un grand nombre de décisions et de tribunaux. Cet équipement est considéré comme une preuve admissible fondée sur un critère de caractère raisonnable qui est largement acceptable à la fois pour les arbitres et pour les tribunaux, et qui a été citée dans les décisions de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF):

1. il est raisonnable, en toutes circonstances, que la direction demande la surveillance électronique ou vidéo d'un travailleur;
2. la surveillance a été effectuée de manière raisonnable.

L'Employeur est d'avis que la proposition de l'Agent négociateur limiterait indûment son droit à la justice naturelle et à l'équité procédurale, ainsi que sa capacité de présenter des éléments de preuve, dans la mesure où il respecte le critère du caractère raisonnable lorsque la surveillance électronique et/ou vidéo peut être admise à l'appui de mesures disciplinaires. Dans certaines circonstances, la preuve obtenue par surveillance peut être la meilleure preuve de l'inconduite des employés.

De plus, la proposition de l'Agent négociateur a une portée particulièrement vaste. Elle pourrait être interprétée comme incluant la surveillance de l'utilisation d'Internet par les employés, par exemple.

L'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Article 65 : administration de la paye

Proposition syndicale

65.02 L'employé-e a droit d'être payé **aux deux semaines ou deux fois par mois, selon le cas**, pour la prestation de ses services:

- a. à la rémunération indiquée à l'appendice A-1 pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination; ou
- b. à la rémunération indiquée à l'appendice A-1 pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé ne concordent pas.

Si l'employeur néglige de payer l'employé-e selon le paragraphe a) ou b) ci-dessus le jour prévu de la paye, il lui versera, outre son salaire, le taux d'intérêt composé quotidien de la Banque du Canada, jusqu'à ce que tous les problèmes de paye de l'employé-e soient réglés.

L'Employeur rembourse également à l'employé-e tous les frais d'intérêt ou toute autre pénalité ou perte financière ou frais administratifs accumulés à la suite d'erreurs de calcul de la paye ou de retenues à la source, ou du non-respect d'une

65.07

- 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) un (1) jour~~ 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 payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

65.X1

- 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 est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

65.X2

Toute indemnité du CNM à laquelle l'employé-e a droit au moment d'entamer son affectation intérimaire est maintenue sans interruption pour la durée de l'affectation intérimaire.

NOUVEAU

Modalités de recouvrement des trop-payés

Si l'employé-e reçoit plus de cinquante dollars (50 \$) de trop et que cette erreur ne lui est pas imputable, l'employeur ne peut déduire cette somme de la paye de l'employé-e de manière unilatérale, sans son autorisation. De plus:

- a. le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés;
- b. seul le montant net trop payé est recouvré;
- c. le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;
- d. au moment d'établir le calendrier des versements, l'employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.

NOUVEAU

Avances de salaire ou de prestations d'urgence

L'employé-e qui en fait la demande à l'employeur peut recevoir une avance de salaire, une avance de prestations d'urgence et/ou un paiement prioritaire lorsqu'il ou elle n'a pas reçu la somme due en raison d'une erreur qui ne lui est pas imputable (p. ex., mauvais calcul de sa paye ou des retenues à la source ou conséquences du non-respect des obligations de l'employeur en matière de paye en vertu de la présente convention collective). L'avance d'urgence et/ou le paiement prioritaire doivent correspondre au montant qu'aurait normalement dû recevoir l'employé-e au moment où il ou elle fait sa demande et être versés dans les deux (2) jours qui suivent sa demande. Le versement de cette avance ne doit pas placer l'employé-e en situation de trop-payé. L'employé-e a droit à des avances d'urgence tant que tous ses problèmes de paye n'ont pas été résolus.

Le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés et:

- a. le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;
- b. au moment d'établir le calendrier des versements, l'employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.

NOUVEAU

Services de comptabilité et de gestion financière

L'employeur rembourse les frais de comptabilité et/ou de gestion financière à l'employé-e qui a dû se prévaloir de ces services en raison du mauvais calcul de la paye et des retenues à la source par l'employeur.

Proposition de l'Employeur

65.03

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice A-1 entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice A-1 entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent:
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s des groupes identifiés à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
 - iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 65.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

EB : Article 26

SV : Article 67

TC : Article 65

Remarques

L'Employeur fait valoir que la Directive sur les conditions d'emploi prévoit des échéanciers en ce qui concerne les horaires de paie, ainsi que des règles et des processus pour la rémunération d'intérim, les trop-payés et les avances de salaire d'urgence.

Calendriers de paie et réclamations

À la clause 65.02, l'Agent négociateur recherche un nouveau libellé pour préciser les calendriers de paie fixes (bimensuels et bimensuels). L'Employeur fait valoir que la Directive sur les conditions d'emploi prévoit des échéanciers en ce qui concerne la rémunération. La section A.3 Partie 3 – Administration de la paie indique ce qui suit:

A.3.10 Paye aux deux semaines

3.10.1

3.10.1,1 Les personnes nouvellement nommées à l'administration publique centrale après le 23 avril 2014 doivent être payés aux deux semaines suivant un cycle de paiement des arriérés.

3.10.1.2 Les personnes payées suivant le cycle de paie courant aux deux semaines du 23 avril 2014 seront rémunérées aux deux semaines suivant un cycle de paiement des arriérés à compter du 8 mai 2014.

3.10.1.3 Les personnes recevront, deux semaines après la fin de leur période de paie, leur chèque pour le travail effectué lors de cette période de paie.

3.10.1.4 Les personnes visées à l'article 10.1.2 recevront, le 21 mai 2014, un paiement de transition ponctuel calculé en fonction de leur taux de rémunération le 7 mai 2014.

3.10.1.5 Les personnes en congé sans solde le 7 mai 2014 qui avait été payées suivant le cycle de paie courant aux deux semaines avant leur départ en congé sans solde recevront, à leur retour au travail, leur paiement transitoire ponctuel calculé en fonction de leur taux de rémunération le 7 mai 2014.

3.10.1.6 Le montant brut du paiement transitoire ponctuel visé aux articles 10.1.4 et 10.1.5 fait l'objet d'un rapprochement (il y aura paiement ou recouvrement de la différence entre les droits à rémunération payables à la cessation et le montant du paiement de transition ponctuel) au cours des dernières périodes de paie, le cas échéant, lorsqu'un employé met fin à son emploi dans la fonction publique.

À la clause 65.02, l'Agent négociateur demande le paiement d'intérêts pour les employés pour des paiements manqués ou inexacts, ainsi que le remboursement de tous les frais d'intérêt ou de toute autre pénalité financière ou perte ou frais administratifs accumulés à la suite de calculs ou de retenues inappropriés, ou de toute contravention à une obligation de rémunération définie dans la présente convention collective.

L'Employeur fait valoir qu'il y a des processus en place pour indemniser les employés qui ont engagé des dépenses ou qui ont subi des pertes financières en raison de la mise en oeuvre du système de paie Phénix. Conformément aux mécanismes de règlement des réclamations mis en place et promulgués il y a quelques années dans le contexte des problèmes liés au système de paie, les employés peuvent se prévaloir des types de réclamations suivants:

- Réclamation pour dépenses personnelles : les employés qui ont engagé des dépenses personnelles telles que des frais d'intérêt ou des frais de retard à cause de Phénix peuvent faire une réclamation à l'Employeur.
- Remboursement des conseils fiscaux : les employés qui ont besoin de consulter un expert pour déterminer l'impôt sur le revenu en raison d'erreurs de paie causées par Phénix peuvent se faire rembourser un montant de jusqu'à 200 \$ lié à l'obtention de conseils fiscaux.
- Demande d'avance de prestations du gouvernement : Si les prestations du gouvernement que touche un employé, comme l'Allocation canadienne pour enfants ou d'autres crédits, ont été réduites en raison de trop-payés causés par Phénix, les employés peuvent demander une avance de fonds pour se dépanner.
- Réclamations en raison de l'incidence de l'impôt sur le revenu et des prestations du gouvernement : Les employés à qui un salaire d'un an a été payé l'année suivante (par exemple, le salaire dû de 2016 a été payé en 2017) et qui ont subi une perte

financière liée au fait de payer un taux d'impôt sur le revenu plus élevé ou de toucher des prestations et des crédits gouvernementaux réduits, comme l'Allocation canadienne pour enfants.

Rémunération d'intérim (articles 65.07, 65.X1 et 65.X2)

Aux clauses 65.07, 65.X1 et 65.X2, l'Agent négociateur demande diverses modifications à l'administration actuelle de la rémunération d'intérim. La clause 65.07 traite d'une réduction de 3 jours à 1 jour de la période d'admissibilité pour la rémunération d'intérim, et la clause 65. XX prévoit des périodes d'intérim cumulatives pour déterminer l'augmentation suivante de la rémunération d'intérim.

L'Employeur soutient que ces propositions imposeraient une pression accrue du point de vue de l'administration de la paie. Le système de paie Phénix pose d'importants défis, et les propositions qui compliqueraient le système de paie, comme le passage à un poste intérimaire d'une journée et le suivi des périodes cumulatives d'intérim, ne sont ni souhaitables, ni justifiées. En outre, les dispositions actuelles sont conformes à la majorité des autres conventions collectives.

À la clause 65.X2, l'Agent négociateur cherche à outrepasser les exigences d'admissibilité liées au paiement des indemnités du Conseil national mixte (CNM) pendant les périodes d'intérim. L'Employeur soutient que les indemnités prévues par les directives du CNM sont et doivent demeurer liées aux droits prévus dans les directives applicables.

Nouveau : règles de retenue sur les trop-payés

L'Agent négociateur recherche un nouveau libellé pour établir des règles de retenue sur les trop-payés. L'Employeur fait valoir que l'autorisation de recouvrement des trop-payés découle de la *Loi sur la gestion des finances publiques* – l'obligation légale de recouvrer les trop-payés se trouve à l'article 155 de la Loi.

Fait plus important encore, des modifications ont été apportées en 2018 à la Directive sur les conditions d'emploi en ce qui concerne le recouvrement des trop-payés afin de réduire et d'atténuer le stress et les difficultés d'ordre financiers des employés qui obtiennent des trop-payés dans Phénix. La Directive a été modifiée pour permettre à l'Employeur de reporter, en tout ou en partie, le recouvrement des trop-payés. Une nouvelle interprétation a également été publiée en ce qui concerne le recouvrement des avances de salaire d'urgence (ASU) et les paiements prioritaires afin d'accroître la marge de manoeuvre et d'assurer une gestion cohérente des recouvrements connexes.

La nouvelle sous-section 15.4.4 qui suit a été ajoutée à la Directive:

La personne ayant le pouvoir délégué peut établir un autre calendrier pour le recouvrement des trop-payés lorsque cela est nécessaire pour faciliter la résolution efficace des problèmes liés à Phénix. Le calendrier peut comprendre un report des remboursements, et il peut être différent dans chaque cas.

À moins qu'un employé ne choisisse un remboursement précoce, aucun remboursement de trop-payé ne commencera (y compris des ASU et des paiements prioritaires) avant que le dossier de paie d'un employé n'ait été rapproché, plus précisément pas avant que les problèmes de paie de l'employé (c'est-à-dire une paie inexacte ou aucune paie) soient résolus.

Pour les personnes en congé non payé, les recouvrements ne seront pas amorcés avant leur retour au travail ou la cessation de leur emploi.

Le recouvrement des trop-payés ne peut commencer jusqu'à ce que les employés aient reçu leur paie exacte pour trois périodes de paie consécutives. Ces possibilités concernent les trop-payés, les avances de salaire d'urgence et les paiements prioritaires reçus par les employés en raison de problèmes dont le système Phénix est directement à l'origine.

Nouveau : avances de salaire d'urgence

La négociation vise également à trouver un nouveau libellé concernant l'émission d'avances de salaire ou de prestation d'urgence.

L'Employeur fait valoir que le libellé sur les avances de salaire d'urgence (ASU) existe dans la Directive sur les conditions d'emploi, section A.3.17, et qu'il n'est donc pas nécessaire d'inclure ce libellé dans la convention collective.

Les ministères reçoivent la consigne de commencer le recouvrement seulement une fois que l'employé a reçu sa paie sur une base régulière.

Nouveau : conseils financiers

L'Agent négociateur cherche à introduire un nouveau libellé sur le remboursement des frais associés à la demande de conseils financiers.

L'Employeur fait valoir qu'il existe actuellement des processus de remboursement des conseils fiscaux. Tel qu'il a été indiqué précédemment, si les employés doivent consulter un expert pour déterminer l'impôt sur le revenu en raison d'une erreur de rémunération causée par Phénix, ils peuvent demander le remboursement de frais pouvant aller jusqu'à 200 \$ pour obtenir des conseils fiscaux.

Proposition de l'employeur à la clause 65.03

L'Employeur propose de remplacer sa proposition de supprimer l'article 65.03 par sa proposition, à l'appendice F, d'introduire un nouveau PE sur la mise en oeuvre de la convention collective, y compris la paie rétroactive. Cette proposition est abordée plus loin dans ce mémoire.

L'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'Agent négociateur dans son rapport.

Nouvel article : congé pour violence familiale

Proposition syndicale
XX.01 Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle, tant physique et affective que psychologique qui peut affecter leur présence ou leur rendement au travail.
XX.02 Sur demande, l'employé-e qui fait l'objet de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant qui est victime de violence familiale se voit accorder un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé-e d'obtenir des soins et de l'appui pour elle-même ou son enfant à la suite d'une blessure physique ou psychologique, du soutien pour elle et son enfant pour se présenter à des procédures judiciaires et entreprendre toute autre activité nécessaire.
XX.03 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas 75 heures au cours d'une année financière.
XX.04 L'employeur convient qu'un-e employé-e ne sera pas sujet à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'elle subit de la violence familiale.
XX.05 L'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'une employée en situation de violence familiale pour ce qui suit: <ul style="list-style-type: none">• modifications à son horaire ou cycle de travail;• restructuration de son emploi, modifications à ses tâches ou réduction de sa charge de travail;• transfert de son emploi vers un autre emplacement, service ou secteur d'activité;• modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement; et• toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.
XX.06 Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de l'employé-e. Aucune information ne sera conservée dans le dossier d'un-e employé-e sans son autorisation écrite expresse.
Politique en milieu de travail
XX.07 L'employeur élaborera une politique en milieu de travail sur la prévention et le traitement de la violence familiale sur le lieu de travail. La politique sera mise à la disposition de tous les employés et fera l'objet d'une révision annuelle. Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où une employée ou un employé signale de la violence familiale ou commet de la violence familiale; préciser le processus de signalement, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité; indiquer les sources de soutien disponible et protéger la vie privée des employés et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail.
Soutien et formation en milieu de travail
XX.08 L'employeur offrira à tous ses employés une formation de sensibilisation sur la violence familiale et ses effets en milieu de travail.
XX.09 L'employeur déterminera une personne-ressource (Ressources humaines/direction) qui sera formée en matière de questions liées à la violence familiale et la protection de la vie privée, par exemple une formation en évaluation des risques de violence familiale et en gestion des risques. L'employeur annoncera à tous les employés le nom de la personne-ressource désignée pour les questions de violence familiale.
Proposition de l'Employeur

53.03 Congé pour violence familiale

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence au foyer dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant qui est victime de violence au foyer se voit accordé un congé pour violence au foyer afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence:
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir du soutien professionnel;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 53.03(b) et 53.03(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

Mouvement de l'Employeur

53.03 Congé pour violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence au foyer dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant dépendant qui est victime de violence au foyer se voit accordé un congé pour violence au foyer afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence:
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir du soutien professionnel;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 53.03(b) et 53.03(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

EB : à dét.

SV : à dét.

TC : à dét.

Remarques

Le projet de loi C-86, *Loi n° 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en oeuvre d'autres mesures*, a fait en sorte de modifier le *Code canadien du travail* (CCT) afin d'accorder un congé payé à un employé victime de violence familiale ou à un parent d'enfant victime de violence.

Les nouvelles dispositions de la partie III du *Code canadien du travail* relatives au congé pour les victimes de violence familiale se lisent comme suit:

Congé pour les victimes de violence familiale

Définitions

206.7 (1) Les définitions d'**enfant** et de **parent** au paragraphe 206.5(1) s'appliquent au paragraphe (2).

Congé : dix jours

(2) L'employé qui est victime de violence familiale ou est le parent d'un enfant qui en est victime a droit, par année civile, à un congé d'au plus dix jours pour lui permettre, en lien avec la violence familiale subie:

- a. d'obtenir des soins médicaux pour lui-même ou l'enfant à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique;
- b. d'obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes de violence familiale;
- c. d'obtenir des services de conseil psychologique ou des services professionnels de conseil d'autre nature;
- d. de déménager de façon temporaire ou permanente;
- e. d'obtenir des services juridiques ou le soutien d'organismes chargés de l'application de la loi, de se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles ou de participer à de telles instances;
- f. de prendre toute mesure prévue par règlement.

Rémunération

(2.1) Si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les cinq premiers jours du congé lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire.

Exception

(3) L'employé n'a pas droit au congé à l'égard d'un acte de violence familiale s'il est accusé d'une infraction en lien avec cet acte ou si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il l'a commis.

Division du congé

(4) Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

Documents

(5) L'employeur peut, par écrit et au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'employé, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé. L'employé n'est tenu de fournir à l'employeur de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

Règlements

(6) Pour l'application du paragraphe (2.1), le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser le sens de « taux régulier de salaire » et « journée normale de travail ».

La législation prévoit dix jours de congé, dont cinq sont payés.

La partie III du *Code canadien du travail*, y compris les changements résumés ci-dessus, ne s'applique pas à l'APC.

Toutefois, la proposition de l'Employeur est étroitement harmonisée avec les dispositions de la nouvelle loi, en termes de portée et d'intention du congé, de durée et d'obligation potentielle par l'employé de fournir des documents à l'appui. Toutefois, la proposition de l'Employeur est plus généreuse que celle du CCT, puisqu'elle prévoit 10 jours de congé payé par année, alors que le CCT prévoit cinq jours de congé payé et cinq jours de congé non payé par année.

L'Employeur est d'avis qu'aucun employé qui est l'auteur de violence familiale ne devrait bénéficier d'un congé payé. Ainsi, le congé ne serait pas disponible si un employé était soupçonné ou accusé d'une infraction liée à un acte de violence familiale.

L'Employeur adopte la position selon laquelle l'intention ou l'objet de la présente proposition est d'aborder uniquement les congés et que la proposition n'est pas conçue comme un mécanisme ou un moyen d'aborder les questions proposées par l'Agent négociateur à la clause XX.05. De ce point de vue, la proposition de l'Agent négociateur imposerait une responsabilité

beaucoup plus vaste à l'Employeur, contreviendrait aux prérogatives de gestion de l'Employeur et irait au-delà de l'intention de la loi.

L'Agent négociateur demande également à l'Employeur de s'engager à protéger les renseignements personnels. L'Employeur fait valoir qu'il existe de nombreux instruments de politique portant sur la protection des renseignements personnels en milieu de travail et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure le libellé à cet effet dans la convention.

D'ailleurs, dans le cadre du Programme d'apprentissage mixte, un groupe de travail a été mis sur pied afin d'examiner le module de prévention du harcèlement en vue d'y inclure des renseignements et une formation sur la violence familiale. Par conséquent, la proposition de l'Agent négociateur d'inclure la formation en milieu de travail dans l'article devient inutile.

La proposition de l'Employeur fait maintenant partie d'un modèle établi avec 34 groupes d'employés de la fonction publique fédérale.

L'Employeur demande donc à la Commission d'inclure dans son rapport le libellé proposé par l'Employeur.

Nouvel article : protection contre la sous-traitance

Proposition syndicale
XX.01 L'Employeur doit avoir recours au personnel existant, ou embauche et forme des employé-e-s, avant de confier en sous-traitance les fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition de groupe.
XX.02 L'Employeur doit consulter l'Alliance et communique toute l'information démontrant pourquoi l'option de la sous-traitance est préférable. La consultation a lieu avant qu'une décision soit prise, ce qui permet d'obtenir tous les renseignements nécessaires des différentes parties prenantes.
XX.03 Entre autres renseignements, mentionnons : les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, les données sur les contractuel-le-s en milieu de travail, les besoins futurs en matière de ressources et de services, un inventaire des compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail ainsi que les risques potentiels et les avantages pour les employé-e-s touchés, pour l'ensemble des employé-e-s concernés par l'initiative et pour le public.
XX.04 L'Employeur doit consulter l'Alliance: <ul style="list-style-type: none">i. avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux effectués actuellement par les membres de l'unité de négociation;ii. avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux que les membres de l'unité de négociation pourraient effectuer dans l'avenir; etiii. avant la publication de toute demande d'intérêt.
XX.05 L'Employeur doit examiner son recours au personnel temporaire d'agence sur une base annuelle et remettre à l'Alliance un rapport complet sur la question dans les trois (3) mois suivant la fin de l'examen. Le rapport doit établir des comparaisons avec le niveau de classification de la fonction publique, l'ancienneté, le lieu de travail et la raison de l'embauche. Il doit aussi présenter les raisons pour lesquelles l'Employeur n'a pas choisi d'embaucher du personnel pour une période indéterminée, pour une période déterminée ou temporairement, ou encore pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidats interne ou externe.

EB : à dét.

SV : à dét.

TC : à dét.

Remarques

L'Employeur fait valoir que la proposition de l'Agent négociateur sur l'interdiction de sous-traitance porte sur une période ou une condition établie en vertu de *la Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) qui a trait aux procédures ou processus régissant la nomination des employés. À ce titre, cette proposition ne devrait pas être assujettie à la négociation collective telle qu'elle est établie par l'article 113 de la LRTSPF.

Réserves

113 La convention collective qui régit une unité de négociation qui n'est pas définie à l'article 238.14 ne peut pas avoir pour effet direct ou indirect de modifier, de supprimer ou d'établir:

- b) une condition d'emploi 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;

L'Employeur soutient en outre qu'une proposition visant à empêcher ou à limiter la sous-traitance de services pourrait empêcher la sous-traitance de fonctions actuellement exercées par certains employés pendant les heures normales de travail. Par conséquent, cette proposition pourrait avoir pour effet direct d'empêcher les mises en disponibilité, ce qui est contraire à l'alinéa 177c) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Réerves

177 (1) Le rapport ne peut directement ou indirectement recommander la modification, la suppression ou l'établissement d'une condition d'emploi:

- 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;

Compte tenu de ce qui précède, l'Employeur fait respectueusement valoir que la Commission n'a pas compétence pour aborder cette proposition dans son rapport et que celle-ci devrait être écartée.

Appendice D : réaménagement des effectifs (RDE)

Proposition syndicale

Définitions

Modifier la définition d'employé-e touché

Employé-e touché (*affected employee*)

Employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs ou **employé-e faisant partie d'une unité de travail réinstallée**.

Modifier la définition d'échange de postes (changement d'ordre administratif)

Échange de postes (*alternation*)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant **ou un employé-e excédentaire disposant d'une période de priorité de douze mois** (~~non excédentaire~~) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Modifier la définition d'indemnité d'études

Indemnité d'études (*education allowance*)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de **quinze dix-sept mille dollars (17 000 \$)** (~~15 000 \$~~).

Modifier la définition de GOER (redondance avec la section 6.1.1)

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*)

Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. ~~L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.~~

Modifier la définition d'offre d'emploi raisonnable (redondance avec la nouvelle section 1.1.19)

Offre d'emploi raisonnable (*reasonable job offer*)

Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être ~~mobile~~ et recyclable. ~~Dans la mesure du possible,~~ l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que:

- a. la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre;
- b. ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Partie 1 : Rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

NOUVELLE SECTION 1.1.7 (renuméroter en conséquence)

1.1.7 Lorsque, de l'avis de l'administrateur général, la conversion du statut d'employé nommé pour une durée déterminée au statut d'employé permanent entraînerait une situation de réaménagement des effectifs, il doit en informer l'employé dans les trente (30) jours suivant sa décision. Il doit aussi en aviser le syndicat conformément aux dispositions de la section 2.1.5.

L'administrateur général doit, au moins une fois l'an, évaluer l'impact du réaménagement des effectifs afin de déterminer si la conversion de postes à durée déterminée en postes à durée indéterminée n'entraîne plus de situations de réaménagement des effectifs pour les employés permanents. Si c'est le cas, la suspension des conversions doit cesser.

Si l'employé-e est toujours en poste plus de trois (3) ans après la suspension du calcul de la période de travail cumulative aux fins d'une conversion en emplois d'une durée indéterminée, l'employé-e doit être nommé pour une période indéterminée ou assujéti aux dispositions de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, comme s'il avait été permanent.

NOUVELLE SECTION 1.1.19 (renuméroter en conséquence)

1.1.19

- a. L'employeur fait tout en son pouvoir pour présenter à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire.
- b. S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans un rayon de quarante (40) kilomètres pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s excédentaires d'un même lieu de travail, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.
- c. Si l'employeur ne peut présenter d'offre d'emploi raisonnable à l'employé-e dans un rayon de quarante (40) kilomètres, il fait tout en son pouvoir pour lui offrir un poste dans la province ou le territoire où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire, avant d'essayer de lui trouver un emploi raisonnable ailleurs dans la fonction publique fédérale.
- d. S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans une province ou un territoire donné pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.
- e. Un employé-e qui refuse une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de plus de seize (16) kilomètres de l'endroit où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire a le droit de choisir parmi les options décrites au paragraphe 6.4 de cet appendice.

Partie II : Avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

NOUVELLE SECTION 2.1.5 (renuméroter en conséquence)

2.1.5 Lorsque, de l'avis d'un administrateur général, la conversion d'un emploi d'une durée déterminée en emploi d'une durée indéterminée doit être suspendue afin de protéger des employés permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, il doit:

- a. informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, au moins trente (30) jours avant sa décision, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés, ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée;
- b. informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, une fois tous les douze (12) mois, mais au plus tard trois ans après la suspension, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. Il donne aussi le nom des employés toujours à l'emploi pour lesquels la suspension continue de s'appliquer. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée;
- c. informer l'AFPC, au plus tard trente (30) jours après que trente-six (36) mois se sont écoulés depuis la suspension de l'emploi d'une durée déterminée et que l'emploi n'a pas été interrompu pour une période de plus de trente (30) jours pour protéger les employé-e-s permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée et de la date de leur conversion au statut d'employé-e

permanent. Les employé-e-s nommés pour une durée déterminée obtiennent le statut indéterminé dans les soixante (60) jours suivant la fin de la suspension de trois ans.

Partie IV : Recyclage

4.1 Généralités

4.1.2 L'employé-e, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage, **y compris la formation linguistique**, conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est repérée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. **Les possibilités de recyclage, y compris la formation linguistique, ne sont pas refusées sans motif valable.**

Partie VI : Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe une disponibilité d'emploi ou qu'ils peuvent en prévoir une. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. **Sauf pour l'exception décrite à l'alinéa 1.1.19 e),** l'employé-e qui reçoit une telle garantie n'aura pas accès aux options prévues au paragraphe **6.4** ci-dessous.

6.4 Options

6.4.1 c)

Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze~~ **dix-sept mille dollars (17 000 \$)** (~~15 000 \$~~) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option:

Partie VII : Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

7.2 Résolutions générales

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention. **Les employé-e-s touchés par une telle décision qui ne reçoivent pas une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions des parties I à VI du présent appendice.**

Proposition de l'Employeur

Les sections spécifiques à modifier sont notées comme suit

Définitions:

Échange de postes (alternation)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant (~~non excédentaire~~) ou **un employé-e excédentaire ayant choisi l'option 6.4.1 a)** qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études

Réinstallation d'une unité de travail (relocation of work unit)

Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille ~~à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e,~~ **qui dépasse 40 km entre l'ancien et le nouveau lieu de travail et exclut le déplacement d'une unité de travail dans la même région métropolitaine de recensement.**

Lorsqu'ils envisagent de déplacer une unité de n'importe quelle taille vers un autre emplacement, les ministères examineront la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail en fonction de la route la plus praticable pour s'assurer qu'elle constitue un déménagement d'une unité de travail. Suite à une consultation avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, les administrateurs généraux peuvent autoriser, par écrit, le déménagement d'une unité de travail lorsque les conditions ne sont pas rencontrées si, à leur avis, il convient de prendre en compte d'autres facteurs qui affectent tous les employés de l'unité de travail.

Si la réinstallation d'une unité de travail n'est pas autorisée, les ministères examineront chaque cas afin de déterminer si l'aide à la réinstallation devrait être autorisée en fonction de la situation particulière de l'employé-e, conformément à la Directive sur la réinstallation du CNM.

Partie IV: recyclage

4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est identifiée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. **Le recyclage peut s'appliquer lorsqu'un employé-e est considéré pour une nomination ou une mutation pour une offre d'emploi raisonnable, qui correspond à un poste de groupe et de niveau équivalent ou à un (1) groupe et niveau inférieur au poste excédentaire. Pour les employé-és touchés, le recyclage s'applique aux postes qui auraient été considérés comme étant une offre d'emploi raisonnable si l'employé-e avait été déclaré excédentaire.**

Partie V: protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommées **ou mutées** à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice **d'offre d'emploi raisonnable, qui est un (1) groupe et niveau inférieur au poste excédentaire**, sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes **de la directive sur les conditions d'emploi régissant la reclassification ou la conversion de classification**, du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu de l'alinéa 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité: **pendant qu'il occupe son poste d'offre d'emploi raisonnable pour une durée indéterminée ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du poste d'offre d'emploi raisonnable, tel que révisé périodiquement, soit égal ou supérieur au poste excédentaire.**

5.1.3. Dans l'éventualité où un employé-e ayant une protection salariale refusait sans motif valable

- i. **une nomination ou une mutation à un poste appartenant à un groupe et à un niveau équivalents à ceux du poste excédentaire dans la même région géographique; ou**
- ii. **une nomination à un poste de groupe et de niveau supérieur à celui du poste excédentaire dans la même région géographique doit être immédiatement rémunéré au taux de rémunération applicable du poste d'offre d'emploi raisonnable.**

Partie VI: options offertes aux employé-e-s

6.2 Programmes de départ volontaire

Le programme de départ volontaire aide les employé-e-s à quitter la fonction publique lorsqu'ils sont placés en statut touché avant de s'inscrire à un processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), et ne s'applique pas si l'administrateur général peut à l'intention de fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s touchés dans l'unité de travail.

Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs **dans lequel la main-d'oeuvre sera réduite et** qui vise cinq (5) employé-e-s touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail **et lorsque l'administrateur général ne peut pas n'a pas l'intention de fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable.**

Ces programmes:

- A. sont le fruit d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- B. Les programmes de départ volontaire ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, les ministères et les organisations précisent le nombre de postes qu'ils prévoient éliminer avant la mise en oeuvre des programmes de départ volontaire;
- C. entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;
- D. entrent en vigueur avant que le ministère ou l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD);
- E. accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- F. permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options B; **ou** Ci. ~~et Ci;~~
- G. sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer. Par ancienneté, s'entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes:

- b. Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de l'employé-e, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

7.2 Généralités

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention. **Lorsqu'un nouvel employeur peut seulement faire une offre d'emploi à certains mais pas tous les employé-e-s touchés par une situation de diversification des modes d'exécution, l'administrateur général peut offrir aux employés qui ne reçoivent pas une offre d'emploi du nouvel employeur, une garantie d'une offre d'emploi raisonnable ou les options en vertu du paragraphe 6.4.1 a) de la partie IV du présent appendice.**

EB : Appendice B

SV : Appendice I

TC : Appendice T

Remarques

Définition d'un employé touché

L'Employeur n'est pas disposé à ajouter le libellé proposé par l'Agent négociateur, car la notion de réinstallation d'une unité de travail est déjà visée par la définition du réaménagement des effectifs. La proposition est redondante.

Définition de l'échange de postes

L'Employeur propose que les parties adoptent le libellé proposé par l'Employeur ci-dessus à titre de contre-proposition, qui est reproduit ci-dessous pour faciliter la consultation. Cette formulation est plus claire, conforme au libellé adopté dans la Directive du CNM sur le RDE (applicable à plusieurs autres unités de négociation) et devrait être acceptable pour les deux parties:

Échange de postes (alternation)

A lieu lorsqu'un employé optant (~~non excédentaire~~ **ou un employé qui est excédentaire en raison de son choix de l'option prévue à l'alinéa 6.4.1a**) et qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'étude.

Indemnité d'études (augmentée à 17 000 \$) : proposition de l'Agent négociateur selon la définition de l'indemnité d'études et l'alinéa 6.4.1 c)

L'Employeur est d'avis que le montant actuel de l'indemnité est suffisant. L'Agent négociateur n'a donné aucune preuve du contraire. En outre, ce montant a récemment été porté de 10 000 \$ à 15 000 \$ lors de la dernière ronde de négociations pour la convention collective signée en juin 2017.

Définition d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER)

L'Agent négociateur propose de supprimer la disposition précisant que les employés qui reçoivent une GOER ne sont pas admissibles aux options de RDE prévues à la partie VI de l'appendice sur le RDE.

L'Employeur est fermement opposé à cette proposition. L'appendice sur la RDE met beaucoup l'accent sur le maintien de l'emploi des employés, comme en témoignent les dispositions actuelles suivantes, par exemple:

Objectifs

L'Employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi.

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé-e excédentaire de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

L'esprit et l'intention du RDE sont d'assurer le maintien de l'emploi dans la fonction publique fédérale, et les administrateurs généraux sont fortement sollicités à cet égard. Les options de RDE prévues dans la partie VI ne sont offertes que lorsque l'administrateur général **ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable**. Le fait d'offrir des options aux destinataires d'une GOER comme le propose l'Agent négociateur serait complètement incompatible avec l'esprit et l'intention de l'appendice.

De plus, les options de RDE prévoient d'importantes mesures financières (y compris jusqu'à 52 semaines de salaire et 15 000 \$ pour l'éducation) pour indemniser les employés qui ont été mis en disponibilité. La mise en disponibilité n'est pas nécessaire lorsqu'une GOER est donnée. Le libellé de l'Agent négociateur permettrait aux employés qui reçoivent une GOER d'opter pour la mise en disponibilité afin de quitter la fonction publique, ce qui aurait un coût public considérable alors qu'une telle mise en disponibilité n'est pas nécessaire. L'acceptation d'une telle proposition serait contraire à l'objectif du SCT de maintenir l'emploi et à sa mission de « fournir des orientations en vue d'une saine gestion des ressources à l'échelle du gouvernement en mettant l'accent sur les résultats et l'optimisation des ressources ».

Définition d'une offre d'emploi raisonnable

L'Agent négociateur propose de supprimer l'attente selon laquelle les employés assujettis à la RDE soient mobiles. L'Employeur n'est pas d'accord avec cette proposition.

L'appendice sur le RDE impose des exigences importantes à l'Employeur dans l'intention de maximiser la continuité de l'emploi des employés. Il s'agit notamment de réinstaller les employés au besoin:

1.1.18 Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu.

La contrepartie naturelle de cette responsabilité de l'Employeur est l'attente que les employés soient mobiles.

La proposition de l'agent négociateur ferait naître un déséquilibre déraisonnable et nuirait à l'esprit et à l'intention de l'annexe sur la RDE consistant à promouvoir le maintien de l'emploi dans la fonction publique.

Proposition de l'employeur au titre de la réinstallation de l'unité de travail (définition et partie III)

L'Employeur propose de clarifier un libellé vague et ambigu de la convention collective. La proposition de l'Employeur est conforme à la pratique actuelle.

À l'heure actuelle, l'Employeur reçoit des questions de nombreux ministères concernant la réinstallation d'une unité de travail, car le libellé actuel est ambigu et difficile à interpréter. Le libellé proposé aiderait les membres de l'unité de négociation à comprendre leurs droits parce qu'il est clair et sans ambiguïté.

En se fondant sur la proposition de l'Agent négociateur à la clause 1.1.19, il reconnaît que le concept de 40 km est raisonnable et l'a utilisé dans d'autres messages transmis à ses membres.

Proposition de l'Agent négociateur aux clauses 1.1.17 et 2.1.5 (passage du statut déterminé à celui d'indéterminé)

L'Agent négociateur propose de négocier dans la convention collective la nomination pour une période indéterminée d'employés nommés pour une période déterminée dans la convention collective (ce que l'on appelle communément le roulement).

L'Employeur fait respectueusement valoir que la Commission n'a pas le pouvoir d'examiner cette proposition de l'Agent négociateur ou de faire des recommandations à ce sujet, conformément aux sous-alinéas 177(1)b) et c) de la LRTSPF:

Réserves

177 (1) Le rapport ne peut directement ou indirectement recommander la modification, la suppression ou l'établissement d'une condition d'emploi:

- 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. une condition d'emploi 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;

(...)

La conversion d'employés nommés pour une période déterminée au statut d'indéterminé est abordée dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*:

Conversion

- **59 (1)** La durée des fonctions du fonctionnaire qui est employé pour une durée déterminée par voie de nomination ou de mutation devient indéterminée dans son poste d'attache lorsqu'il a occupé un emploi dans les circonstances déterminées par l'employeur pendant une période cumulative fixée par celui-ci, sauf si le fonctionnaire demande à l'administrateur général que la durée continue d'être déterminée.

Il convient de noter que l'Employeur a une *Politique sur l'emploi pour une durée déterminée* qui porte sur le roulement des employés nommés pour une période déterminée et qui prévoit des avis aux employés et aux agents négociateurs dans les cas où l'application de la politique est justifiée.

Propositions de l'Agent négociateur aux clauses 1.1.19 et 6.1 (connexes)

L'Agent négociateur propose de négocier des dispositions pour les nominations à des offres d'emploi raisonnables, dans certaines circonstances, en fonction de l'ancienneté.

L'Employeur fait respectueusement valoir que la Commission n'a pas le pouvoir d'examiner cette proposition de l'Agent négociateur ou de faire des recommandations à ce sujet, conformément aux sous-alinéas 177(1)b) et c) de la LRTSPF cités ci-dessus.

Proposition de l'employeur dans la partie IV

L'Employeur propose de limiter les circonstances dans lesquelles le recyclage est offert aux offres d'emploi raisonnables où le niveau du nouveau poste n'est pas inférieur à un niveau inférieur au poste excédentaire. Cela est conforme à la position de l'Employeur sur la protection salariale (ci-dessous). De plus, l'Employeur est d'avis qu'il serait raisonnable de rationaliser les attentes des employés touchés en ce qui a trait aux droits de recyclage afin de les concentrer sur des postes équivalents, ou jusqu'à un niveau inférieur.

Proposition de l'Agent négociateur à la clause 4.1

L'Employeur n'est pas disposé à ajouter le libellé proposé par l'Agent négociateur à la clause 4.1.2, étant donné que des dispositions de la Commission de la fonction publique (CFP) (par exemple, le décret rendu pendant l'exercice du PARD) pourraient être appliquées de manière à prolonger le délai à respecter pour obtenir des résultats linguistiques appropriés.

De plus, l'Employeur n'est pas prêt à ajouter le libellé proposé, car il existe déjà des politiques régissant les nominations non impératives. Il y a un risque inhérent qu'un employé ne puisse pas atteindre les niveaux de compétence linguistique requis au cours de la période précisée, ce qui invaliderait la nomination. De plus, la dotation impérative exige des compétences linguistiques immédiates pour remplir les fonctions du poste.

L'esprit et l'intention du RDE ne visent pas à accorder aux employés un avantage qu'ils n'avaient pas auparavant.

Proposition de l'Employeur à la clause 5.1 : poste de niveau inférieur

L'Employeur soutient qu'il serait raisonnable d'imposer des limites aux attentes des employés en ce qui concerne ce qui constitue une offre d'emploi raisonnable assujettie à la protection salariale. Les dispositions actuelles ne contiennent pas de telles limites, ce qui conduit à une interprétation erronée du RDE.

La proposition de remplacer le *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition* par la *Directive sur les conditions d'emploi* régissant la reclassification ou la conversion n'est qu'une modification administrative visant à mettre à jour la référence au document approprié.

La proposition comprend également un libellé précisant que la protection salariale continuerait de s'appliquer pendant que l'employé occupe le poste visé par l'offre d'emploi raisonnable, ainsi que des précisions sur les circonstances qui mènent à la fin de la protection salariale, qui sont conformes à l'appendice I (blocage des postes) de la convention collective.

Proposition de l'Employeur dans VI : 6.2 (programmes volontaires)

Cette proposition représente une priorité clé pour l'Employeur.

L'Employeur propose de clarifier l'application des dispositions relatives aux programmes de départ volontaire afin de les rendre compatibles avec le reste de l'appendice sur le RDE.

Les programmes volontaires ont été négociés au cours de la dernière série de négociations, et des ajustements sont nécessaires au cours de la présente ronde de négociations pour adapter le libellé à l'esprit et à l'intention de ces programmes, qui ont été négociés à l'origine en 2014.

Malheureusement, les dispositions, telles qu'elles sont actuellement rédigées, ne précisent pas que les programmes volontaires ne devraient pas s'appliquer dans les circonstances où une GOER est fournie. Ces programmes visent à offrir aux employés qui désirent quitter la fonction publique une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études s'ils choisissent l'option C de la clause 6.4.1. Ces programmes ont pour but de limiter – voire d'éliminer dans certains cas – les circonstances dans lesquelles les employés sont déclarés excédentaires involontairement.

Les failles des dispositions telles qu'elles sont actuellement rédigées peuvent conduire à l'absurde résultat où les employés qui reçoivent une GOER pourraient insister, en fonction du libellé actuel, pour qu'ils aient accès aux options du RDE en vue de quitter la fonction publique, ce qui aurait un coût élevé pour le public.

Tel qu'il a été mentionné précédemment, l'esprit et l'intention de cet appendice sur le RDE sont d'assurer le maintien de l'emploi dans la fonction publique. L'Employeur rétorque qu'une réduction des postes (la fonction d'une unité de travail donnée étant abandonnée) peut ne pas équivaloir à une réduction de la main-d'oeuvre. Lorsqu'un administrateur général peut raisonnablement prévoir le maintien de l'emploi pour les employés d'un tel groupe, il n'est pas nécessaire d'appliquer les dispositions des programmes de départ volontaire, car il n'y a pas de réduction de la main-d'oeuvre.

Par exemple, le libellé actuel a forcé un arbitre de la CRTESPF, dans une affaire récente (2018 CRTESPF 74 – l'affaire « Vegreville ») à conclure que les dispositions du programme de départ volontaire s'appliquent même dans les circonstances où des GOER ont été fournies. L'extrait suivant illustre l'ambiguïté de la formulation actuelle:

33 Je conclus que le libellé de la clause 6.2 est clair et non équivoque. Il s'agit d'une disposition obligatoire (« mettent ») et s'applique à « **chaque** » situation de réaménagement des effectifs, comme c'était le cas au CTD de Vegreville.

34 Bien que j'accepte les arguments bien articulés de l'avocat de l'employeur selon lesquels mon interprétation de la clause 6.2 pourrait avoir une incidence sur d'autres parties du réaménagement des effectifs, qui traitent du choix de l'employeur d'offrir des GOER ou les autres options, je conclus que cela porte davantage sur la difficulté de négocier de façon homogène et d'insérer un nouvel article dans une entente de longue date, plutôt que de faire du tort à d'autres articles connexes du réaménagement des effectifs.

35 Compte tenu de ma conclusion concernant le libellé clair et sans équivoque de la clause 6.2, je ne peux pas accepter l'observation de l'employeur, qui s'appuie sur une conclusion et une déduction logique pour en arriver à une conclusion différente de la mienne. De plus, le fait d'accepter l'observation de l'employeur relativement à cette disposition entraînerait sa réécriture pour dire qu'elle ne s'applique pas à toutes les situations de réaménagement des effectifs, ce qu'il m'est expressément interdit de faire en vertu de l'article 229 de la Loi.

(nous soulignons)

La proposition de l'Employeur est conforme aux dispositions récemment négociées dans la *Directive du Conseil national mixte sur le réaménagement des effectifs*, qui s'applique à plusieurs autres unités de négociation.

De plus, l'Employeur propose de supprimer l'option c) (ii) de la liste des options du RDE parmi lesquelles un employé peut choisir dans le cadre des programmes de départ volontaire. L'option c) (ii) fait référence au sous-alinéa 6.4.1c) (ii) de l'appendice sur le RDE et permet à l'employé de reporter sa mise en disponibilité pendant deux ans tout au plus et de prendre un congé non payé. L'Employeur soutient que la suppression de cette option serait plus conforme à l'intention des programmes de **départ** volontaire, car l'intention de ce programme est de quitter immédiatement la fonction publique en échange d'une mesure de soutien à la transition.

Proposition de l'Agent négociateur à la clause 7.2

L'employeur a soumis une contre-proposition à la proposition de l'Agent négociateur. Veuillez consulter la clause 7.2.1 dans les propositions de l'employeur ci-dessus.

Dans une situation de diversification des modes de prestation des services (DMPS), il est logique que tout fonctionnaire touché par une telle situation reçoive des options s'il n'est pas embauché par la nouvelle organisation. De plus, l'employeur soutient que parce que le ministère n'a plus besoin de son poste d'attache en raison de la situation de DMPS, il n'est pas logique d'autoriser l'accès à d'autres dispositions du RDE (recyclage, etc.) et, par conséquent, la contre-proposition visant à limiter ce poste aux options prévues à l'article 6 est raisonnable.

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 oeuvre de la convention collective

Proposition de l'Employeur

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en oeuvre de la convention collective:

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en oeuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature:

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue par l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada en ce qui concerne une approche modifiée pour le calcul et l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde actuelle de négociations.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à verser aux employés pour une période rétroactive seront faits en fonction de toutes les transactions qui ont été saisies dans le système de paie jusqu'à la date à laquelle les registres des salaires passés pour la période rétroactive sont extraits en vue du calcul du paiement rétroactif. Ces registres des salaires passés fournissent le dossier de l'historique complet de rémunération d'un employé pour la période rétroactive de la convention.
- b. Les éléments de salaire traditionnellement inclus dans le calcul de la rétroactivité continueront à être inclus dans le calcul et l'administration du paiement rétroactif, et maintiendront leur statut ouvrant droit à pension, le cas échéant. Les éléments de salaire inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent les suivants:
 - Salaire du poste d'attache
 - Promotions
 - Mutations
 - Rémunération d'intérimaire
 - Rémunération des services supplémentaires
 - Heures supplémentaires travaillées
 - Indemnité de congé de maternité
 - Indemnité de congé parental
 - Liquidation des congés accumulés et des heures de services supplémentaires
 - Indemnité de départ
 - Allocations admissibles selon la convention collective
- c. Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations en pourcentage pertinentes indiquées dans la convention collective. La valeur du paiement rétroactif différera de ce qui est calculé selon l'approche traditionnelle, car aucun arrondi ne sera appliqué. Le paiement du montant rétroactif n'affectera pas les prestations de pension ou les cotisations par rapport aux méthodes précédentes.
- d. Le paiement des montants rétroactifs liés aux transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paie à la date à laquelle les registres des salaires passés sont extraits, comme les rémunérations d'intérimaire, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention est entrée en vigueur.
- e. Toute transaction de paie en suspens qui modifierait les registres des salaires passés sera traitée dès qu'elle sera saisie dans le système de paie et toute rétroactivité correspondante découlant de la convention collective sera attribuée aux employés touchés.

2. Mise en oeuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur des augmentations économiques seront précisées dans la convention. Sauf indication contraire, les dispositions d'entrée en vigueur des conventions collectives seront les suivantes:
 - i. Toutes les composantes des conventions qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les composantes de rémunération en espèces, comme les primes, les allocations, les primes et les couvertures d'assurance et les changements aux taux des heures supplémentaires entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur des augmentations salariales prospectives.
- b. Les conventions collectives seront mises en oeuvre dans les délais suivants:
 - i. Les éléments prospectifs des augmentations salariales (comme les changements aux taux salariaux prospectifs et les autres composantes de rémunération, comme les primes, les allocations, les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en oeuvre dans les cent quatre-vingt (180) jours suivant la signature des conventions, lorsqu'une intervention manuelle n'est pas nécessaire.
 - ii. Les montants rétroactifs à verser aux employés seront administrés dans les cent quatre-vingt (180) jours suivant la signature de la convention lorsqu'une intervention manuelle n'est pas nécessaire.
 - iii. Les augmentations salariales prospectives et les montants rétroactifs qui nécessitent un traitement manuel par les conseillers(ères) en rémunération seront mis en oeuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature des conventions. L'intervention manuelle est généralement requise pour les employés en congé non payé pour une période prolongée (par exemple, congé de maternité ou parental), les employés dont la rémunération est protégée et ceux qui ont des transactions, comme un congé avec étalement du revenu, un congé de transition préalable à la retraite et les employés payés sous le niveau minimal, au-dessus du niveau maximal ou entre des échelons. L'intervention manuelle peut aussi être requise pour des comptes précis ayant un historique salarial complexe et compliqué.

3. Recours de l'employé

- a. Un montant qui n'ouvre pas droit à pension de deux cent cinquante dollars [250 \$] sera remis à chaque employé de l'unité de négociation à la date de signature, en reconnaissance des délais de mise en oeuvre prolongés.
- b. Lorsque les délais de mise en oeuvre prescrits ont été dépassés, un paiement de soixante dollars [60 \$] sera remis à chaque employé identifié au point 1.a. qui est touché. Pour chaque période de six mois par la suite lorsque la convention des employés ne sera pas mise en oeuvre, un autre montant de soixante dollars [60 \$] sera remis, jusqu'à un maximum de deux (2) versements.
- c. Un employé aura droit à un seul paiement forfaitaire initial et à un paiement de pénalité tous les six (6) mois.
- d. Les employés peuvent demander à l'unité de rémunération du ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils estiment que ces montants sont inexacts.
- e. Dans de telles circonstances, pour les employés des organisations qui obtiennent des services du Centre des services de paye, ils doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction de Phénix indiquant la période qui est absente de leur paye selon eux.

Mouvement de l'Employeur

Dans l'optique d'atteindre une entente, l'Employeur propose

~~Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en oeuvre de la convention collective.~~

~~Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en oeuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.~~

Nonobstant les dispositions du paragraphe 65.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 67.02 sur la période de mise en oeuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent:
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;
 - les mutations;
 - la rémunération d'intérim;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;

- les heures supplémentaires travaillées;
- l'indemnité de congé de maternité;
- l'indemnité de congé parental;
- le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
- l'indemnité de départ;
- la rémunération pour le mois du décès;
- la mesure de soutien à la transition;
- les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.

- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en oeuvre.
- e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en oeuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit:
- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en oeuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en oeuvre selon les échéanciers suivants:
- i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en oeuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en oeuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en oeuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les cas les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en oeuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en oeuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en oeuvre, jusqu'à concurrence d'un montant maximal total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant total maximal payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- d. Si l'Employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), il indemniserait les membres de l'AFPC pour la différence de façon administrativement réalisable.
- e. La mise en oeuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre les agents négociateurs de l'APC et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- f. Les employés pour lesquels la mise en oeuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- g. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils

croient que ces montants sont inexacts. L'Employeur doit consulter l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.

h. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

EB : Appendice K

SV : Appendice L

TC : Appendice S

Remarques

Compte tenu des difficultés persistantes du système de paie Phénix et de la difficulté particulière que le système a à traiter les paiements rétroactifs, le SCT a participé à un groupe de travail avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) en vue d'élaborer une nouvelle méthode de traitement efficace et efficient des paiements dus aux employés pour les périodes d'emploi rétroactif.

Par l'entremise du groupe de travail, le SCT et SPAC ont étudié différentes options pour le traitement rétroactif des paiements ainsi que pour la mise en oeuvre des composantes monétaires des conventions collectives dans leur ensemble.

Le PE inclus dans les 34 ententes de service public, reproduit ci-dessus, représente la meilleure façon d'aller de l'avant avec la mise en oeuvre des conventions collectives. Non seulement il décrit une nouvelle méthode qui permettra de verser aux employés des montants rétroactifs aussi proches que possible de ce qui aurait été réalisé si Phénix avait pu traiter les montants rétroactifs de la façon traditionnelle, mais elle le fait aussi dans un délai raisonnable pour la plupart des employés.

L'Employeur reconnaît qu'il y aura un délai et que 180 jours vont au-delà de ce qui est stipulé dans la loi. À ce titre, l'Employeur propose un paiement de 400 \$ à chaque employé d'une unité de négociation en guise d'indemnisation pour les retards de mise en oeuvre. Comme il est indiqué dans le PE proposé, le montant de 400 \$ indemnise également les employés du fait qu'il y a actuellement des transactions en souffrance qui n'ont pas encore été saisies dans le système de paie. Le PE représente une approche et une solution équitables et équilibrées face aux problèmes associés à la mise en oeuvre du système de paie Phénix.

En outre, dans certaines circonstances, il faudra plus de temps pour mettre en oeuvre la convention collective. Plus précisément, cela toucherait les employés dont le dossier nécessite une intervention manuelle pour achever la mise en oeuvre des nouvelles dispositions de la convention collective. Aux termes du PE, ces employés recevront un paiement supplémentaire de 50 dollars pour chaque retard de 90 jours au-delà de la période initiale de mise en oeuvre de 180 jours, jusqu'à concurrence de 450 dollars.

Vu les systèmes de paie et de RH en place et les défis associés, le gouvernement du Canada n'a aucune latitude pour mettre en oeuvre les conventions collectives sur une base différente. Convenir d'un processus de mise en oeuvre différent et de calendriers différents représenterait une négociation de mauvaise foi pour le compte du gouvernement, car ce dernier accepterait quelque chose qu'il ne peut pas accomplir.

L'Employeur demande à la Commission d'inclure dans son rapport les modifications apportées par l'Employeur à l'appendice F afin de régler toutes les propositions en suspens à l'appendice F.

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

Proposition syndicale

Remplacer **Protocole d'entente avec:**

Les activités du Groupe de travail mixte sur la santé mentale ont mis en relief la nécessité, tant pour la gestion que pour les syndicats, de collaborer à l'établissement d'un réseau de gestion de la santé et la sécurité psychologiques au sein de la fonction publique fédérale.

Le Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail, dont la création est avalisée par les deux parties, est l'aboutissement des activités du Groupe de travail. Il assurera la pérennité de ces activités et confirmera l'engagement des hauts dirigeants des deux parties en ce qui concerne la santé mentale en milieu de travail. Son objectif à long terme : promouvoir l'amélioration constante des milieux de travail et veiller à la mise en oeuvre de mesures visant à améliorer la santé mentale des travailleuses et travailleurs.

Voici les caractéristiques du Centre d'expertise:

- **Gouvernance mixte assurée par l'AFPC (l'Alliance) et l'Employeur**
- **Présence centrale, régionale et virtuelle**

- Mandate qui évoluera en fonction des besoins des parties prenantes au sein de la fonction publique fédérale
- Fonds du Conseil du Trésor dédiés à long terme.

Les parties conviennent de mettre sur pied une structure de gestion composée d'un conseil de direction (anciennement appelé « comité directeur ») et d'un comité consultatif (anciennement appelé « comité technique »).

Le conseil de direction et le comité consultatif seront formés en parts égales de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil de direction déterminera le nombre de représentants respectifs au comité consultatif et choisira ses représentants.

Le conseil de direction approuvera le mandat du comité consultatif. L'échéance pourra être repoussée d'un commun accord entre les membres du conseil de direction. Le mandat du comité consultatif pourra être modifié d'un commun accord par les membres du conseil de direction.

Les responsabilités permanentes du Centre d'expertise comprennent:

- continuer de promouvoir la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail;
- continuer de trouver des moyens de contrer et d'éliminer la stigmatisation en milieu de travail, réaction très commune lorsqu'on parle de problèmes de santé mentale;
- continuer de trouver des moyens de bien transmettre l'information sur les problèmes de santé mentale en milieu de travail;
- évaluer les différents outils (lois, politiques et lignes directrices) dont peuvent se prévaloir les personnes souffrant de tels problèmes;
- examiner les pratiques d'autres administrations et employeurs en matière de santé mentale et de programmes de mieux-être qui pourraient s'appliquer à la fonction publique fédérale;
- continuer de promouvoir la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme) et déterminer la meilleure façon de la mettre en application au sein de la fonction publique, en reconnaissant que les milieux de travail ne sont pas tous pareils;
- assurer la participation des comités de santé et sécurité et des représentants en santé et sécurité;
- assurer la participation des comités mixtes d'équité en matière d'emploi;
- continuer de relever tout problème ou obstacle qui pourrait compromettre la mise en place de pratiques exemplaires en matière de santé mentale; et
- continuer d'exposer les pratiques au sein de la fonction publique qui ne correspondent pas aux objectifs de la Norme ou aux pratiques en vigueur dans d'autres organismes et recommander régulièrement au conseil de direction les mesures à prendre afin de combler cet écart de façon permanente. La Norme doit être considérée comme une norme minimale que le programme de santé et sécurité de l'Employeur peut dépasser.

Le Centre d'expertise jouera également un rôle clé en:

- fournissant une feuille de route permettant de respecter la Norme nationale;
- fournissant de l'expertise et des conseils à tous les intervenants;
- établissant un répertoire des pratiques exemplaires;
- élaborant une stratégie de communication pangouvernementale, en collaboration avec les différents intervenants;
- établissant des partenariats et des réseaux avec des organisations clés;
- établissant des réseaux de savoir pratique.

Proposition de l'Employeur

Appendice supprimé

Mouvement de l'Employeur

Dans l'optique d'atteindre une entente, l'employeur propose:

Substituer l'appendice M existant par:

Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement permanent commun du Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) à régler les problèmes de santé mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

En 2015, l'employeur et l'Alliance ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte).

L'employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé en 2017 le Centre d'expertise sur la santé mentale qui visait à orienter et à aider les organismes fédéraux à mettre en oeuvre avec succès des mesures pour améliorer la santé mentale en milieu de travail en instaurant la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise sur la santé mentale a été mis sur pied et continuera d'avoir:

- une présence centrale, régionale et virtuelle;
- un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;
- un financement dédié et à long terme du Conseil du Trésor.

Étant donné que les conditions du protocole d'entente précédent ont été respectées, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance pour appuyer le Centre d'expertise sur la santé mentale, qui comprendra un conseil d'administration et un conseil consultatif.

Le conseil d'administration sera composé de la dirigeante principale des ressources humaines du Canada et du président de l'Alliance. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil d'administration est chargé de

déterminer le nombre et l'identité de leur représentant du conseil consultatif respectif.

Le conseil d'administration approuvera le mandat du conseil consultatif. Le mandat du conseil consultatif peut être modifié de temps à autre par consentement mutuel des membres du conseil d'administration.

Le présent protocole d'accord prend fin le 20 juin 2021.

EB : Appendice O

SV : Appendice P

TC : Appendice HH

Remarques

L'Agent négociateur propose une version révisée du PE entre l'employeur et l'Alliance en ce qui concerne la santé mentale en milieu de travail, afin de tirer parti des travaux du Groupe de travail mixte (GTM) et de rechercher une gouvernance conjointe en matière de santé mentale en milieu de travail.

L'Employeur fait valoir que même s'il n'est pas disposé à cogérer un organisme indépendant sur la santé mentale, il est prêt à reconnaître l'engagement continu de l'Employeur de traiter les questions de santé mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance et d'établir une structure de gouvernance renouvelée pour appuyer le Centre d'expertise sur la santé mentale.

Le PE de 2015 a fait en sorte d'établir le GTM sur la santé mentale en milieu de travail. Le GTM était dirigé par un comité directeur et un comité technique. Dans le contexte du GTM, trois rapports ont été produits, y compris des recommandations et une orientation sur la santé et la sécurité psychologiques dans la fonction publique fédérale.

Au printemps 2017, le Centre d'expertise (CE) sur la santé mentale en milieu de travail a été officiellement lancé en tant qu'entité virtuelle sur le Canada.ca. Deux coprésidents ont été nommés pour superviser les travaux du CE : l'un représentant l'Employeur, l'autre, les agents négociateurs.

Les travaux du CE continuent d'être orientés par les recommandations formulées dans les rapports du Comité technique du GTM et la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail qui en résulte. L'objectif est d'aider les organisations de l'administration publique centrale à se conformer à la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

L'Employeur a appuyé la publication des rapports du Groupe de travail sur la santé mentale, mais n'a pas accepté de mettre en oeuvre les recommandations telles quelles. Il n'y a jamais eu d'engagement de mettre en place ni de cogérer un organisme indépendant sur la santé mentale.

Le Centre pour la diversité, l'inclusion et le mieux-être (CDIME) devrait également être lancé prochainement, et même si le Centre d'expertise demeurera une entité distincte, l'Employeur prévoit une étroite harmonisation et s'attend à ce que le CDIME au Centre d'expertise fournisse un levier supplémentaire pour lui permettre de s'acquitter de son mandat.

Compte tenu de tout ce qui précède, et afin de faciliter un règlement global, l'Employeur propose l'introduction d'un PE mis à jour, à titre de contre-proposition.

Par conséquent, l'Employeur demande à la Commission d'adopter dans son rapport le PE proposé par l'Employeur.

Appendice N : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde

Proposition syndicale

Remplacer le PE par ce qui suit:

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les services de garde. Par suite du travail réalisé par le Comité national mixte sur les services de garde (CNMSG), les parties aux présentes conviennent de créer un comité permanent syndical-patronal sur les services de garde. Sa mission consistera à poursuivre les travaux du CNMSG et à mettre ses recommandations en oeuvre ainsi que toutes autres mesures issues de recherches et d'analyses plus approfondies qui auront été approuvées par toutes les parties prenantes.

Le Comité syndical-patronal sur les services de garde sera:

- chapeauté par le Conseil national mixte;
- codirigé par des représentantes et représentants du syndicat et de l'employeur;
- doté d'un mandat qui évoluera en fonction des besoins des parties prenantes au sein de la fonction publique fédérale;
- neutre et sans lien de dépendance dans l'exercice de ses fonctions;
- le bénéficiaire d'un financement à long terme du Conseil du Trésor pour financer l'établissement et le maintien de services de garde au sein de la fonction publique fédérale.

Le Comité syndical-patronal sur les services de garde sera composé d'un nombre égal de représentantes et représentants du syndicat et de l'employeur. Les responsabilités permanentes du Comité consisteront notamment à:

- définir les critères régissant la mise sur pied de garderies en milieu de travail;
- trouver des occasions de mettre sur pied des garderies en milieu de travail (par ex., en forgeant des partenariats avec la communauté), y compris celles que représenterait l'expansion d'un réseau de services de garde agréés à l'ensemble du pays;
- évaluer les besoins pour déterminer les emplacements prioritaires lorsqu'il a été décidé d'ouvrir une garderie agréée en milieu de travail dans une région donnée;
- mener un sondage centralisé sur les difficultés que connaissent les parents qui travaillent dans la fonction publique à concilier travail et vie personnelle;
- examiner la possibilité de recueillir des données sur les heures de travail du personnel qui travaille par quart et les horaires de travail atypiques à partir des systèmes d'information existants;
- permettre aux ministères de s'associer à des fournisseurs de services de garde locaux agréés ou à des conseils scolaires pour fournir ces services;
- examiner la possibilité que les ministères établissent des partenariats avec d'autres employeurs situés à proximité dans le but d'établir des garderies agréées et sans but lucratif.

Le Comité syndical-patronal sur les services de garde devra également:

- produire une stratégie de communication pour informer le personnel, y compris les gestionnaires, sur les services de garde agréés offerts au sein de la fonction publique;
- concevoir une trousse d'information sur les services de garde agréés à remettre aux membres du personnel lorsqu'ils remplissent une demande de congé de maternité et de congé parental;
- offrir aux ministères des conseils et des exemples de pratiques exemplaires pour aider les fonctionnaires à obtenir l'information pertinente sur les diverses options en matière de services de garde qui tiennent compte de leurs besoins, y compris des besoins de ceux qui ont un horaire atypique;
- tirer parti de partenariats établis avec divers réseaux et services (p. ex., services d'aide aux employés) pour mettre en place un service de renseignements et d'aiguillage vers des services de garde adaptés aux besoins des fonctionnaires fédéraux, y compris des services de garde en cas d'urgence;
- mettre sur pied un réseau interministériel sur la plateforme GC-02 pour permettre aux parents de l'ensemble de la fonction publique d'échanger des idées et d'obtenir du soutien;
- tirer parti des formations qui existent déjà, y compris celles du Programme d'apprentissage mixte, afin de présenter au personnel les ressources à sa disposition afin de mieux concilier travail et vie personnelle.

Modèle de financement des services de garde en milieu de travail

L'employeur doit, par le biais de consultations sérieuses avec le Comité syndical-patronal sur les services de garde, créer un nouveau modèle de financement des services de garde en milieu de travail qui favorise la création de nouvelles garderies agréées et le soutien continu de celles qui existent déjà au sein de la fonction publique. Il faudra également tenir compte de la possibilité de créer un programme financé de façon centralisée, fondé sur des critères rigoureux et l'évaluation des besoins pour l'établissement et le maintien des services de garde agréés en milieu de travail.

Politique du Conseil du Trésor sur les garderies en milieu de travail

L'employeur doit, par le biais de consultations sérieuses avec le Comité syndical-patronal sur les services de garde, réviser la *Politique du Conseil du Trésor sur les garderies en milieu de travail* afin de favoriser davantage la création et le maintien de services de garde de qualité supérieure, accessibles, abordables, agréés et inclusifs dans les immeubles fédéraux, tout en tenant compte des critères suivants:

- les garderies agréées en milieu de travail dans les immeubles fédéraux sont exploitées par des organismes sans but lucratif;
- les garderies agréées en milieu de travail sont dotées d'un personnel qui offre du soutien et des services dans les deux langues officielles dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail;
- les garderies agréées en milieu de travail sont accessibles aux parents et aux enfants ayant un handicap.

Proposition de l'employeur

Appendice supprimé

EB : Appendice M

SV : Appendice Q

TC : Appendice II

Remarques

L'Employeur fait valoir que les engagements contenus dans le présent PE ont tous été respectés, et, à ce titre, il propose de supprimer le PE de la convention collective du groupe PA.

Voici quels étaient les engagements:

L'employeur accepte d'établir un comité national mixte sur les services de garde (le Comité). Le Comité sera composé de quatre représentants de l'AFPC et de quatre représentants de l'employeur, auxquels pourront s'ajouter d'autres ressources que déterminera le Comité. Il appartiendra à chacune des parties d'assumer les coûts associés au travail du Comité.

Responsabilités du Comité technique:

- a. effectuer des analyses et des recherches pour évaluer les besoins et les autres mesures de soutien en matière de garde d'enfants ainsi que les méthodes utilisées pour répondre à ces besoins;
- b. examiner l'offre de places en garderie de qualité auxquelles les employés peuvent avoir accès dans l'ensemble du pays;
- c. examiner les services de garde offerts dans différents milieux de travail au pays;
- d. étudier la documentation et les ressources offertes aux employés concernant la garde d'enfants et d'autres soutiens connexes;
- e. formuler des recommandations visant à aider les employés à accéder à des services de garde agréés de qualité dans l'ensemble du pays;
- f. effectuer toute autre tâche qu'il juge à propos.

Le Comité présentera ses recommandations à la présidente de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et au Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada.

Le comité technique, composé de membres des deux parties, s'est acquitté des travaux et des obligations énoncés dans le PE en produisant et en déposant un rapport conjoint contenant des recommandations à l'intention du président de l'AFPC et du président du SCT.

Il n'y a aucun engagement en suspens.

À ce titre, l'employeur demande que le PE soit supprimé de la convention collective et ne fasse pas partie des recommandations du CIP.

Appendice O : Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés

Proposition syndicale

Supprimer le PE.

Proposition de l'employeur

La section spécifique doit être modifiée tel que noté ci-dessous

Le comité technique rédigera, d'ici le 1^{er} décembre 2021~~2017~~, les ententes et les documents nécessaires à l'examen d'un régime de mieux-être durant la prochaine ronde de négociation collective. Le comité technique se réunira régulièrement et présentera des recommandations provisoires qui seront étudiées par le comité directeur en ce qui concerne:

EB : Appendice P

SV : Appendice R

TC : Appendice KK

Remarques

L'actuel PE sur le soutien au mieux-être des employés a été présenté par les parties lors de la dernière série de négociations collectives, à la suite de vastes négociations portant sur la priorité clé de l'Employeur qu'est la modernisation du régime de congés de maladie des employés.

Les parties ont convenu de former un groupe de travail comprenant un comité directeur et un comité technique en vue d'élaborer un nouveau plan de mieux-être des employés. Ce plan devait inclure des paramètres de remplacement du revenu, le traitement des banques de congés de maladie existantes et des modifications corrélatives aux dispositions relatives aux congés de maladie payés figurant dans les conventions collectives de l'AFPC.

Très peu de choses ont été réalisées par ce groupe de travail. Aucun progrès tangible n'a été réalisé et aucune recommandation n'a été soumise à l'étude des parties.

Le comité technique s'est réuni 13 fois et le comité directeur s'est réuni une fois entre mars et décembre 2017. Un rapport intérimaire a été rédigé et ne portait que sur des principes de haut niveau, tels que les lacunes du système actuel, les obstacles au retour au travail et l'intervention rapide. L'Employeur a continué de communiquer avec l'AFPC pour obtenir des commentaires sur le rapport provisoire et établir un plan de travail en vue de faire avancer les travaux du comité. Entre mars 2018 et mars 2019, les tentatives mensuelles par l'Employeur de mobiliser l'AFPC en vue de faire avancer les travaux sont restées sans réponse.

En juin 2018, dans le cadre de la ronde de négociations en cours, l'Agent négociateur a proposé de supprimer ce protocole d'entente (reproduit ci-dessus) des conventions collectives de l'AFPC.

Le protocole d'entente sur le bien-être des employés était l'un des nombreux protocoles d'entente nouveaux ou modifiés à avoir été signés entre les parties au cours de la dernière ronde de négociations. Trois d'entre eux sont devant la Commission de l'intérêt public : le protocole d'entente sur la santé mentale (appendice M), le protocole d'entente sur les services de garde (appendice N) et le protocole d'entente sur le mieux-être des employés (appendice O).

Le protocole d'entente sur la santé mentale (appendice M) et le protocole d'entente sur les services de garde (appendice N) ont été négociés en réaction aux priorités des agents négociateurs; l'Employeur est heureux que les parties aient pu achever les travaux dont on avait convenu. Le protocole d'entente sur le mieux-être des employés, le seul qui résulte d'une proposition de l'Employeur, demeure incomplet en raison du manque d'engagement par l'Agent négociateur.

Pour conclure la ronde de négociations en cours, l'Employeur accepte la proposition par l'Agent négociateur de supprimer le protocole d'entente sur le mieux-être des employés, mais demande à la Commission de recommander les propositions de l'Employeur relatives à l'appendice M (Santé mentale) et à l'appendice N (Services de garde).

Nouvel appendice : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Proposition syndicale

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant le processus à suivre pour rouvrir les conventions collectives des unités de négociation suivantes:

- Services des programmes et de l'administration (PA)**
- Services techniques (TC)**
- Services des opérations (SV)**
- Enseignement et bibliothéconomie (EB)**

afin de pallier l'écart qui existe entre ces conventions collectives et les conditions d'emploi des employés d'autres unités de négociation qui se joignent à celles susmentionnées pendant que ces conventions collectives sont en vigueur.

Les parties conviennent que:

- 1. Ces employés sont intégrés aux groupes professionnels de l'Alliance à compter de la date de leur transfert.**
- 2. Les articles Précompte des cotisations (11, PA); Utilisation des locaux de l'employeur (12, PA); Représentants des employé-e-s (13, PA) et Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance (14, PA) entrent en vigueur en même temps que les transferts.**
- 3. Les augmentations des taux de rémunération et des indemnités qui s'appliquent aux employés transférés entrent en vigueur conformément à la pratique antérieure.**
- 4. Toutes les autres conditions de travail qui s'appliquent à ces employés sont gelées sous réserve des négociations entre l'employeur et l'Alliance.**
- 5. La négociation de ces conditions de travail doit commencer au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date à laquelle l'AFPC reçoit l'avis de transfert de ces employés aux groupes professionnels susmentionnés.**
- 6. Si les négociations portant sur les conditions de travail des employés transférés achoppent, les parties conviennent que l'une ou l'autre d'elles peut déclarer l'impasse et que toute question en suspens sera soumise à l'arbitrage exécutoire d'un conseil d'arbitrage composé d'une personne représentant chaque partie et d'un arbitre choisi d'un commun accord par les parties.**

Signé à Ottawa le de Mai, 2019

EB : à dét.

SV : à dét.

TC : à dét.

Remarques

Le 19 juin 2017, le projet de loi C-7 a été adopté en réaction à la décision rendue par la Cour suprême du Canada en 2015, qui reconnaissait le droit constitutionnel des membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) de s'associer. Le projet de loi C-7 a modifié la LRTSPF en étendant le mandat de la CRTESPF à la GRC et en établissant un régime de relations de travail pour les membres et pour les réservistes. Il s'agit entre autres d'instaurer un processus par lequel une organisation syndicale obtient le droit de négocier collectivement.

Dans le cadre de cette initiative, il est prévu que les membres civils de la GRC soient transférés d'un emploi en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* à un emploi en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) le 21 mai 2020 (c'est-à-dire que ces employés seront des fonctionnaires « intégrés »).

Bien que l'« intégration » des membres civils de la GRC ait été initialement prévue en avril 2018, elle a été reportée au 21 mai 2020.

Cette proposition de l'AFPC est directement liée à l'intégration imminente de membres civils de la GRC.

L'AFPC attend toujours une décision de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) au sujet de la représentation des membres civils de la GRC, à la suite de la demande par ces derniers visant à déterminer leur appartenance (en vertu de l'article 58 de la LRTSPF) pour des postes au sein de différents groupes et sous-groupes pour lesquels le SCT est l'Employeur et pour lesquels l'AFPC est l'Agent négociateur accrédité.

L'Employeur fait valoir que la proposition de l'Agent négociateur soulève une question de compétence, puisque l'AFPC n'a pas le pouvoir de représenter ces employés dans la négociation collective ou dans la procédure en cours devant la CIP. L'Employeur fait donc respectueusement valoir que cette proposition n'a pas de statut devant la Commission.

En fait, la position de l'Employeur est que la négociation de tout ce qui précède la décision de la Commission concernant l'appartenance en vertu de l'article 58 équivaut à usurper l'autorité de la CRTESPF. Il n'est pas approprié d'inclure une référence dans la convention collective, qu'elle désigne la GRC ou soit de nature plus générale.

Néanmoins, l'Employeur cherche à assurer une transition sans heurt, et des discussions sont en cours entre l'AFPC et l'Employeur afin de se préparer pour une éventuelle détermination de l'appartenance par la CRTESPF. Par conséquent, l'Employeur fait respectueusement valoir que la Commission n'a pas compétence pour examiner cette proposition de l'Agent négociateur et demande à la Commission de ne pas l'inclure dans son rapport.

4.2 Propositions spécifiques au groupe PA

24. Article 2 – Interprétation et définitions : définition de la « famille » et d'« emploi continu »

25. Article 3 – Champs d'application

26. Article 25 – Durée du travail

27. Article 27 – Prime de poste et prime de fin de semaine

28. Article 28 – Heures supplémentaires

29. Article 34 – Congé annuel payé

30. Article 37 – Congé pour accident de travail

31. Article 39 – Réaffectation ou congé liés à la maternité

32. Article 44 – Congé pour obligations familiales

33. Article 47 – Congé de décès payé

34. Article 55 – Exposé des fonctions

35. Article 58 – Employé-e-s des centres d’appels
36. Article 60 – Indemnité de responsabilité correctionnelle
37. Article 67 – Durée de la convention
38. Nouvel article – Congé de préretraite
39. Nouvel article – Indemnité de sécurité publique
40. Nouvel article – Indemnité de premier responsable
41. Nouvel article – Conditions de travail s’appliquant aux WP
42. Nouvel article – Prime d’utilisation d’une langue autochtone
43. Appendice A-2 – Tous les groupes d’employés de l’Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)
44. Appendice B – Protocole d’accord concernant le congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction
45. Appendice C – Protocole d’entente concernant le Programme d’apprentissage mixte
46. Appendice E – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur l’environnement de travail dans les centres d’appels
47. Appendice G – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue et de la conception de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification
48. Appendice J – Protocole d’entente 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 le groupe Services des programmes et de l’administration – Indemnité de maintien en poste des employé-e-s exécutant des fonctions liées à la rémunération et aux avantages sociaux
49. Nouvel appendice – Protocole d’entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe Services des programmes et de l’administration – Incitatifs au recrutement et au maintien en poste des conseillers en rémunération
50. Nouvel appendice – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada sur la charge de travail des agentes et agents de libération conditionnelle
51. Nouvel appendice – Protocole d’entente concernant les suspensions administratives lors d’enquêtes
52. Nouvel appendice – Protocole d’entente concernant les membres du groupe Administration des programmes (PM) qui travaillent à titre d’agents des pêches

Article 2 : interprétation et définitions

Proposition syndicale

« famille » (family)

« famille » (family) se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le demi-frère, la demi-soeur, l’époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l’employé-e), l’enfant propre de l’employé-e (y compris l’enfant du conjoint de fait), l’enfant d’un autre lit ou l’enfant en tutelle ou l’enfant nourricier de l’employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la belle-soeur, le beau-frère**, les grands-parents de l’employé-e, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l’employé-e ou avec qui l’employé-e demeure en permanence.

Proposition de l’Employeur

« emploi continu » (continuous employment)

s’entend dans le sens attribué à cette expression dans le ~~Règlement sur les conditions d’emploi dans la fonction publique~~ **la Directive sur les conditions d’emploi** de l’Employeur à la date de la signature de la présente convention.

Mouvement de l’Employeur

« emploi continu » (continuous employment)

s’entend dans le sens attribué à cette expression dans le ~~Règlement sur les conditions d’emploi dans la fonction publique~~ **la Directive sur les conditions d’emploi** de l’Employeur à la date de la signature de la présente convention.

L'agent négociateur propose d'étendre l'application de la définition de la famille au beau-frère et à la belle-soeur.

L'élargissement de la définition ferait en sorte d'élargir le champ d'application bien au-delà de ce que l'on trouve dans toutes les autres conventions collectives. L'agent négociateur n'a fourni aucune justification suffisante à l'appui de cette proposition.

L'Employeur soutient que la définition actuelle figurant dans la convention collective du groupe PA qui s'applique au droit lié aux obligations familiales est clairement comparable à celle qui figure dans la plupart des conventions collectives de l'APC.

En ce qui concerne la définition de l'emploi continu, l'Employeur croit que son mouvement proposé pourrait amener les parties à s'entendre sur cette question précise.

Le but de cette proposition est de refléter le fait que la Directive sur les conditions d'emploi a remplacé le *Règlement régissant les conditions d'emploi dans la fonction publique* le 1^{er} avril 2014.

L'Employeur a récemment négocié 17 conventions dans l'APC, dont aucune ne prévoyait un tel élargissement de la définition de la famille. La proposition de l'AFPC ne figure dans aucune entente de l'APC.

L'Employeur demande donc à la Commission de ne pas inclure dans son rapport la proposition de l'Agent négociateur, mais plutôt la contre-proposition de l'Employeur, selon la section *Mouvement de l'employeur* ci-dessus.

Article 3 : champ d'application

Proposition de l'Employeur

(Nouveau)
3.03 À l'exception des paragraphes liés au congé de maternité, à l'indemnité de maternité, aux rendez-vous médicaux pour les employées enceintes, et à la réaffectation ou congé liés à la maternité dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.

Remarques

L'Employeur croit comprendre que les parties sont parvenues à un accord mutuel sur cette proposition.

L'Employeur demande donc à la Commission d'inclure cette proposition dans son rapport.

Article 25 : durée du travail

Proposition syndicale

NOUVEAU
~~**25.XX 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.**~~

25.05

- L'Employeur doit assurer 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.
- L'employeur accorde une pause-repas non rémunérée, d'un minimum de trente (30) minutes par journée de travail complète, habituellement au milieu de la journée.**
- En plus des périodes de repos prévues à l'alinéa 25.05a), l'employeur accorde aux mères qui allaitent deux périodes additionnelles par jour de travail et leur fournit un lieu où elles peuvent allaiter ou tirer leur lait en toute intimité et sécurité.**

Travail par poste

25.13 L'Employeur n'établit pas de quarts rotatifs, à moins d'obtenir le consentement de l'Alliance, conformément au paragraphe 25.11.

Lorsque, en raison des nécessités du service et avec le consentement de l'Alliance, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, **ou qu'elle n'est pas établie par roulement lorsque l'Employeur exige que les employés travaillent après 18 heures et/ou avant 7 heures**, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils:

- sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
- travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);
- bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

Proposition de l'Employeur

Dispositions exclues

Les paragraphes 25.13 à 25.23 inclusivement, en rapport avec le travail par poste, ne s'appliquent pas aux employé-e-s classifiés IS. Dans le cas des employé-e-s classifiés WP, ces paragraphes s'appliquent seulement aux employé-e-s du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée ainsi que ceux ou celles qui offrent de la thérapie comportementale dialectique.

25.05 Périodes de repos et pause-repas

- a. L'Employeur doit assurer 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.
- b. L'Employeur doit prévoir une pause-repas non rémunérée d'au moins trente (30) minutes par journée de travail complète, normalement au milieu de la journée de travail.

25.20

L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures** portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1er) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.

Remarques

Article 25 : dispositions exclues, classification IS

L'Employeur propose d'éliminer l'exclusion en ce qui a trait au travail par poste pour le sous-groupe Services d'information (IS). Cette proposition vise à trouver un moyen d'équilibrer l'évolution constante de la communication et des médias, d'une part, et la réaction de la fonction publique à cette évolution, d'autre part, ainsi qu'à offrir un moyen de soutenir l'équilibre travail-vie chez les employés.

Au cours des 16 dernières années, les médias, ainsi que les moyens de les consommer, ont évolué. L'évolution et l'accessibilité des médias sociaux, l'augmentation de la mondialisation, la disponibilité des réseaux d'information 24 heures sur 24, ainsi que l'exigence et l'attente de réponses instantanées ont changé le paysage des communications. Toutefois, la convention collective n'a pas évolué pour faire face à cette évolution, et la fonction publique n'a donc pas pu s'y adapter pleinement.

Un exemple notable est celui de Santé Canada et de l'Agence de santé publique du Canada (ASPC); ces organismes ont la responsabilité de fournir des capacités de préparation et d'intervention en cas d'urgence reliée à la santé. L'ASPC joue un rôle de chef de file dans l'intervention du gouvernement en cas d'éclosion de maladies et d'autres urgences nationales reliées à la santé.

Le Centre des opérations du portefeuille de Santé de Santé Canada a besoin d'un soutien 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 en cas d'urgence en santé publique pour s'assurer que les Canadiens ont l'information dont ils ont besoin pour se protéger et protéger leur famille.

Les employés de l'ASPC appartenant au groupe IS élaborent et coordonnent des produits de communication urgents pour l'administrateur en chef de la santé publique et le ministre de la Santé afin de communiquer des conseils, des mises en garde et des directives aux Canadiens en temps opportun et de façon efficace en cas d'urgence en santé publique.

Comme on l'a vu pendant les crises du virus Ebola, du SRAS et de la grippe H1N1, les événements de santé inattendus qui touchent les Canadiens ne sont pas rares et ont une incidence importante sur la population active.

Ces événements nécessitent souvent des opérations 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 pendant toute la période d'intervention d'urgence afin de maintenir l'état de préparation opérationnel.

Il y a un nombre accru de communications sur les risques, qui sont sensibles au facteur temps et qui doivent être diffusées le plus tôt possible, ce qui peut être à tout moment de la journée, y compris tard le soir ou pendant la fin de semaine.

Par conséquent, l'Employeur doit être capable d'introduire des horaires pour des postes de travail pour les employés IS, comme il le fait pour les autres sous-groupes de l'unité de négociation PA.

25.20 : période de préavis de changement de poste

L'Employeur propose de réduire la période de préavis de changement de poste. La période de préavis actuelle de 7 jours est trop longue sur le plan opérationnel, et elle touche la latitude dont dispose la direction pour gérer son personnel.

La période de préavis plus courte proposée offre également un avantage aux employés, car elle donnera plus de latitude pour répondre aux demandes à court préavis, comme les demandes de congé.

25.05 : pauses

L'Agent négociateur propose, à l'alinéa 25.05 b), d'introduire des dispositions concernant la pause-repas non payée. L'Employeur est d'accord avec cette proposition.

L'Agent négociateur propose également l'introduction de pauses rémunérées d'une durée indéterminée pour l'allaitement maternel et l'hygiène de pompage du lait, en plus de la fourniture d'un lieu privé à cet effet.

L'Employeur n'est pas d'accord avec cette proposition, car elle est déraisonnable et n'est pas pratique. De plus, les gestionnaires et les employés disposent déjà de plusieurs outils qui leur permettent de répondre aux besoins précis des employés, comme l'horaire variable et les pauses payées. L'Agent négociateur n'a pas démontré que les modifications proposées sont nécessaires ou justifiées.

25.13 : établissement de l'horaire du travail par poste

À la clause 25.13, l'agent négociateur cherche à restreindre le droit de l'employeur d'établir l'horaire du travail par poste, y compris les postes alternants, et à soumettre une telle décision au consentement mutuel des parties. Cette proposition n'est pas acceptable pour l'employeur, car elle affecterait considérablement sa capacité d'organiser les horaires de travail de manière à exécuter ses opérations.

L'employeur soutient que la détermination des heures de travail est une prérogative de gestion et un droit de gestion qui ne sont pas soumis à l'accord mutuel des parties.

L'employeur fait également valoir qu'il existe déjà dans la convention collective l'obligation de consulter l'AFPC avant de modifier le statut de travailleur de jour à celui de travailleur par poste et de démontrer qu'un tel changement est nécessaire pour répondre aux besoins du public et/ou pour assurer l'efficacité des opérations avant de modifier le statut de travailleur de jour à celui de travailleur par poste. De l'avis de l'employeur, ces dispositions sont suffisantes.

À ce titre, l'employeur demande à la Commission d'inclure dans son rapport la proposition de l'employeur en ce qui a trait au travail par poste pour les employés IS et d'inclure la proposition de l'agent négociateur à l'alinéa 25.05 b), mais de n'inclure aucune autre des propositions de l'agent négociateur.

Article 27 : prime de poste et prime de fin de semaine

Proposition syndicale

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.

27.01 Primes de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. ~~La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.~~

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de cinq dollars (5 \$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 24 h et 8 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- 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.

Remarques

L'Agent négociateur propose d'augmenter les primes de poste et de fin de semaine de deux (2,00 \$) dollars à trois dollars (3,00 \$) pour les soirées et les fins de semaine et de cinq dollars (5,00 \$) pour les postes de nuit. Le coût de l'augmentation de la prime de poste de 2 à 3 \$ de l'heure serait supérieur à 1,5 M\$ par année, soit 0,02 % de la base salariale. Le coût serait plus élevé si la prime de poste de nuit était payée à 5 \$ l'heure, comme l'a proposé l'Agent négociateur.

L'Employeur soutient que le groupe PA n'est pas en retard sur le marché en ce qui a trait à cet avantage, ce qui est conforme à ce qui est prévu dans d'autres conventions collectives. L'Agent négociateur n'a fourni aucune justification suffisante à l'appui de cette proposition.

L'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Article 28 : heures supplémentaires

Proposition syndicale

Toutes les heures supplémentaires sont rémunérées au tarif double. Des modifications corrélatives devront être apportées à la convention suivant l'adoption de ce concept.

28.08 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces **ou sous forme de congés compensateurs, au choix de l'employé-e**. ~~sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.~~
- L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.
- Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé au taux de rémunération calculé selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédent.
- À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

28.09 Repas

- ~~L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de dix **quinze** dollars (~~10~~**15**) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.~~
- L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de ~~dix~~ **quinze** dollars (~~10~~**15** \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, ~~sauf si les repas sont fournis gratuitement.~~
- 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.
- 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 ou de repas.

Proposition de l'Employeur

28.04 Attribution du travail supplémentaire

~~a.~~ Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible :

- de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles,
et
- s'efforcer d'attribuer les heures supplémentaires aux employés du même groupe et du même niveau que le poste à combler, c'est-à-dire CR-4 à CR-4, PM-2 à PM-2, etc.,**
et
- ~~b.~~ Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel **avec l'employé-e**.

28.09 Repas

- 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 partir d'un lieu autre que son lieu de travail désigné.**

Mouvement de l'Employeur

28.09 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de **douze** ~~dix~~ dollars (**12**~~10~~ \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de **douze** ~~dix~~ dollars (**12**~~10~~ \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.

Remarques

L'Agent négociateur propose de modifier comme suit les dispositions de la convention concernant les heures supplémentaires:

Tarif double

L'Agent négociateur propose que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées à tarif double.

L'Employeur fait valoir que consentir à une telle modification aurait une incidence financière importante et dépasserait sans justification les dispositions des autres conventions collectives de l'APC.

Préférence de l'employé

L'Agent négociateur propose que l'employé soit en mesure de décider unilatéralement si les heures supplémentaires accumulées devraient être rémunérées en espèces ou en congé payé.

L'Employeur fait valoir que la disposition actuelle, par laquelle un employé présente une demande et la soumet à l'approbation de l'Employeur, est raisonnable et conforme aux autres conventions collectives. Cela permet à l'Employeur de tenir compte des exigences opérationnelles et organisationnelles. De l'avis de l'Employeur, rien ne justifie d'apporter le changement proposé.

Attribution du travail supplémentaire

L'Employeur propose d'introduire une disposition à la clause 28.04 b) afin de s'assurer que le gestionnaire tient compte du groupe et du niveau du travail à effectuer au moment d'attribuer le travail supplémentaire. Cela appuierait le fait que les heures supplémentaires sont attribuées et payées au taux de rémunération correspondant à la valeur du travail à effectuer. Selon le libellé actuel, rien n'empêche un employé de demander l'admissibilité à une attribution d'un travail supplémentaire qui est habituellement effectué par un autre niveau de classification.

Indemnité de repas accordée durant les heures supplémentaires

L'agent négociateur propose de porter l'indemnité de repas accordée durant les heures supplémentaires de dix (10,00 \$) dollars à quinze (15,00 \$) dollars.

L'employeur fait valoir que la proposition de l'agent négociateur ne reflète pas le modèle de règlement négocié actuellement établi dans la fonction publique fédérale. Dans ce contexte et conformément aux ententes de l'APC récemment convenues ou signées, l'employeur est d'avis qu'il serait approprié que la Commission recommande d'augmenter l'indemnité de repas à douze (12,00 \$) dollars pour l'harmoniser avec les autres groupes de l'APC.

L'Employeur propose également de limiter le droit d'un employé à l'indemnité de repas lorsqu'il travaille des heures supplémentaires à partir d'un lieu autre que le lieu de travail désigné de l'employé.

L'Employeur soutient que les employés reçoivent une indemnité de repas lorsqu'ils sont censés rester au-delà de leurs heures normales de travail pour travailler des heures supplémentaires. Cela permet de s'assurer qu'ils ne paient pas personnellement les frais supplémentaires d'achat d'un repas. Lorsqu'un employé travaille depuis son lieu de résidence, il ne devrait pas y avoir de frais supplémentaires pour un repas.

Pour régler toutes les propositions en suspens à l'article 28, l'Employeur demande donc à la Commission d'inclure dans son rapport la proposition de l'Employeur à la clause 28.04 et la contre-proposition de l'Employeur conformément à la section *Mouvement de l'employeur* à la clause 28.09 (repas). L'Employeur demande en outre à la Commission de ne pas inclure les autres propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

Article 34 : congé annuel payé

Proposition syndicale

Établissement du calendrier des congés annuels payés

34.05

a. Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis

(b) Calendrier Période	Date limite, demandes	Date limite, réponse de l'Employeur	Début de la période de congé	Fin de la période de congé
Été	15 avril	1er mai	1er juin	30 septembre
Automne/Hiver	15 août	1er septembre	1er octobre	31 Janvier
Hiver/Printemps	15 décembre	1er janvier	1er février	31 mai

i. Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales, **le 15 août pour les vacances automnales/hivernales, et au plus tard le 15 décembre pour les vacances hivernales/printanières.** L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1er mai pour la période estivale, **et au plus tard le 1er septembre pour la période automnale/hivernale et le 1er janvier pour la période hivernales/printanières.**

Nonobstant le sous-alinéa précédent et avec l'accord de l'Alliance, les ministères peuvent modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le cas échéant, l'Employeur doit répondre aux demandes de congés dans les 15 jours suivant ces nouvelles dates de présentations.

ii. Les périodes de congés annuels sont les suivantes:

- – pour la période estivale, du 1er juin au 30 septembre;
- – **pour la période automnale/hivernale, du 1er octobre au 31 janvier;**
- – **pour la période hivernale/printanière, du 1er février au 31 mai;**

iii. Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux semaines par personne, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.

iv. Le terme « années de service » tel que défini au paragraphe 34.03 sert de facteur déterminant pour l'octroi des demandes seulement lorsque la demande de congé et **tous** les jours de repos et/ou les **congés fériés payés** prévus totalisent sept (7) jours consécutifs ou plus.

v. Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales, **après le 15 août pour la période automnale/hivernale, et après le 15 décembre pour les vacances hivernale/printanière** sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues. **Ces congés ne sont pas refusés sans motif raisonnable.**

c. ~~Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e, mais doit faire tout effort raisonnable pour:~~

- ~~lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;~~
- ~~ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;~~
- ~~ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit.~~

34.11

a. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas **utilisé épuisé** tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

34.15 L'Employeur accorde à l'employé-e les congés annuels acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé-e en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service relatives à l'indemnité de départ.

~~Lorsque l'employé-e le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1re) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement et sa dixième (10e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.~~

Proposition de l'Employeur

34.04 L'employé-e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois **d'emploi de service** continu a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

34.15 Lorsque l'employé-e le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1re) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement. ~~et sa dixième (10e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.~~

34.05 : étalement du calendrier

À l'alinéa 34.05a), l'Agent négociateur propose de réorganiser le processus d'approbation des congés annuels, d'ajouter une période supplémentaire où l'approbation des congés serait assujettie à des délais prescrits et aux années de service des employés.

La convention collective prévoit déjà des délais et un processus précis pour deux périodes de congé annuel de pointe (été et hiver), qui vont au-delà des dispositions d'autres conventions collectives.

Rien n'indique que l'octroi de congés annuels aux employés pose problème. Le libellé proposé par le syndicat créerait un fardeau administratif inutile. Selon l'Employeur, le système actuel de réponse fonctionne et l'Agent négociateur n'a pas démontré le contraire.

L'Agent négociateur propose également de supprimer les dispositions de l'alinéa 34.05c) qui reconnaissent le droit de l'Employeur d'établir le calendrier des congés annuels des employés, sous réserve de certaines conditions. Cette disposition est importante pour l'Employeur puisqu'elle permet à celui-ci d'organiser ses activités et d'accorder des congés annuels d'une façon qui appuie les exigences opérationnelles. Il donne aussi à l'Employeur un mécanisme pour s'assurer que les employés utilisent le crédit de congé annuel qui leur est attribué, conformément à l'alinéa 34.05a), et qu'ils ne choisissent pas unilatéralement de le « mettre en banque » pour les années suivantes, ou de le retirer.

34.04 : « service » par opposition à « emploi » continu

À la clause 34.04, l'Employeur propose de remplacer *emploi continu* par *service continu*.

L'emploi continu est défini comme suit, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi : désigne une ou plusieurs périodes de service dans la fonction publique, au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique, dont les seules interruptions permises sont celles qui s'appliquent selon les conditions d'emploi de la personne visée.

Selon la même directive, le service continu est défini comme une période ininterrompue d'emploi à la fonction publique, au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, dans le contexte de la détermination du taux de rémunération au moment de la nomination. Le service continu est rompu lorsque l'emploi prend fin entre deux périodes d'emploi à la fonction publique pendant au moins une journée de rémunération.

L'effet de la proposition de l'Employeur serait limité. Celle-ci ne s'applique qu'à la détermination du moment où les employés commencent à avoir droit à une avance de leurs crédits de congé annuel. Elle ne modifie pas les droits à l'accumulation de crédits de congé annuel. Comme l'emploi continu comprend les pauses d'emploi et que le service continu n'en comprend pas, la proposition permettrait aux ministères de ne pas avoir à chercher à savoir si un nouvel employé a été employé par un autre ministère (probablement pour une période déterminée), avec une interruption de service de plus d'une journée, avant d'assumer un emploi dans ce ministère lorsque celui-ci détermine la date à laquelle les crédits de congé annuel peuvent être avancés (6 mois après l'embauche). Le processus en serait simplifié.

34.15 : changement d'ordre administratif, indemnité de départ

À la clause 34.15, l'Employeur propose un changement d'ordre administratif lié au changement à l'indemnité de départ qui a été négocié en 2011. Étant donné que l'indemnité de départ n'est plus payable à la démission, la partie de l'alinéa désignée par l'Employeur pour une suppression n'est plus pertinente et devrait être supprimée. L'Agent négociateur a également, à la clause 34.15, une proposition pour laquelle il n'a fourni aucune justification.

Pour ces raisons, l'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure dans son rapport les propositions de l'Agent négociateur à l'article 34, mais d'inclure les propositions de l'Employeur aux clauses 34.04 et 34.15.

Article 37 : congé pour accident de travail

Proposition syndicale

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail **à partir du moment où une réclamation a été déposée à une commission des accidents de travail en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État. Le congé se poursuit pour la** d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur **par une commission des accidents de travail** lorsqu'une telle autorité réclamation a été déposée en vertu de la

~~Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison:~~

- a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;
- ou
- b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle, **de traumatismes indirects ou de toute autre maladie ou blessure** résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

Remarques

L'Agent négociateur propose de retirer le pouvoir discrétionnaire de l'Employeur de déterminer quand et pendant combien de temps un employé devrait demeurer en congé payé pour accident de travail et, deuxièmement, d'élargir les critères d'admissibilité aux prestations que prévoit la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE).

L'Employeur fait respectueusement valoir que la Commission n'a pas la juridiction pour traiter la proposition de l'Agent négociateur à la clause 37.01 b. en vertu des sous-alinéas 177(1)a) et 177(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*:

Réserves

177 (1) Le rapport ne peut directement ou indirectement recommander la modification, la suppression ou l'établissement d'une condition d'emploi:

- 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.

L'employeur fait également valoir que, selon la proposition de l'agent négociateur, l'employé-e demeurerait en congé payé, payé par l'employeur, jusqu'à ce qu'il soit déterminé qu'il ou elle peut retourner au travail. Cette période pourrait s'étendre aux 130 derniers jours, ce qui constitue la norme que l'employeur suit, selon sa propre politique. Cela signifierait également que les autres avantages de l'employé-e continueraient de s'accumuler pendant cette période, comme les crédits de congé annuel.

De plus, en exigeant que le congé se poursuive aussi longtemps que la Commission des accidents du travail atteste que l'employé-e n'est pas en mesure de travailler, cette proposition affecterait indûment le pouvoir de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé pour des raisons autres que l'inconduite, conformément au sous-alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

L'employeur a pour position qu'il n'est pas nécessaire ou justifié de supprimer le libellé et de verser une rémunération complète continue pour les blessures ou les maladies liées au travail. La pratique actuelle et la politique existante offrent manifestement un avantage bien plus important que ce qu'offrent d'autres employeurs des secteurs public et privé. Le libellé actuel est identique à celui qui est inclus dans toutes les conventions collectives de l'APC et elle est conforme aux lignes directrices de l'employeur applicables à tous les employés.

L'employeur dispose d'une structure interne en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE – programmes du travail), qui est gérée par les commissions provinciales sur les accidents au travail, selon laquelle chaque province est en mesure

de répondre aux besoins de l'employé. Il y a des plans et des systèmes en place conçus pour aider les employés blessés ou malades lorsqu'ils s'absentent du travail.

Par conséquent, l'employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Article 39 : réaffectation ou congé liés à la maternité

Proposition syndicale

Le syndicat accepte provisoirement la contre-offre de l'employeur.

39.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la ~~cinquante-deuxième (52e)~~ **soixante-dix-huitième** semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

39.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines après la naissance.

Remarques

L'Employeur est prêt à s'entendre avec l'Agent négociateur sur cette proposition, en s'attendant à ce que les modifications proposées par l'Employeur qui reproduisent le modèle établi en matière de congé et de prestations parentaux (article 40), que l'on aborde ailleurs dans le présent mémoire, soient également adoptées.

L'Employeur demande donc que les propositions de l'Agent négociateur aux clauses 39.01 et 39.05 (ci-dessus), ainsi que la contre-proposition de l'Employeur (section *Mouvement de l'Employeur*) à l'article 40 (congé et indemnité parentaux) – que l'on présente dans la partie du présent mémoire consacrée aux propositions communes – soient incluses dans le rapport de la Commission.

Article 44 : congé pour obligations familiales

Proposition syndicale

44.01 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 beaux-fils et belles filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d. du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du demi-frère, de la demi-soeur, des 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; ou
- f. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside 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.**

44.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **cinquante-six et un quart (56.25)** heures au cours d'une année financière.

44.03 Sous réserve du paragraphe 44.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes:

- a. pour 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, 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 l'employé-e 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. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 43.02 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.

44.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 44.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Mouvement de l'Employeur

44.01 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 beaux-fils et belles filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d. du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du demi-frère, de la demi-soeur, des 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;

ou

- 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.**

Remarques

L'Agent négociateur propose de modifier l'article 44 comme suit:

Élargissement de la définition de la « famille »

La proposition de l'Agent négociateur d'élargir la définition de la famille à l'alinéa 44.01g), aux fins du congé payé pour obligations familiales, est conforme au modèle de règlement négocié qui est actuellement établi dans la fonction publique fédérale.

Dans ce contexte et conformément aux conventions récemment conclues et signées, l'élargissement de la définition de la famille proposé ici serait approprié pour le groupe PA dans le cadre d'un règlement global.

Augmentation du nombre d'heures de congé

L'Agent négociateur demande également une augmentation du nombre d'heures du congé payé pour obligations familiales, qui passerait de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ce qui est semblable aux autres conventions collectives de l'APC, à cinquante-six heures et un quart (56,25), faisant en sorte d'augmenter considérablement le nombre actuel d'heures de congé.

L'Employeur fait valoir que la proposition de l'Agent négociateur d'augmenter le nombre d'heures de congé est coûteuse : près de 18 millions de dollars par année pour le groupe PA seulement, ou 0,28 % de la base salariale du groupe PA, et l'Employeur est opposé à une telle augmentation. La proposition aurait également des répercussions importantes sur les activités ministérielles.

Élargir les circonstances dans lesquelles un congé peut être accordé

L'Agent négociateur propose, à l'alinéa 44.03c), que le congé soit accordé pour prendre soin de toute personne dans la famille de l'employé plutôt d'une « personne âgée » uniquement. L'Employeur fait valoir qu'une telle modification élargirait de façon déraisonnable la portée de l'article et supprimerait l'objet et le sens de l'alinéa 44.03c).

L'Agent négociateur propose d'ajouter « pour visiter un membre de la famille en phase terminale » à la liste des circonstances dans lesquelles le congé sera accordé. L'Employeur fait valoir que rien ne justifie d'élargir les dispositions de cet article. Les droits au congé actuellement prévus dans la convention collective pourraient être demandés pour cette circonstance particulière. La proposition de l'Agent négociateur ne figure dans aucune convention collective de l'APC.

L'Employeur demande donc à la Commission de ne pas inclure ces changements dans son rapport, sauf l'ajout proposé à la définition à l'alinéa 44.01g).

Article 47 : congé de décès payé

Proposition syndicale

47.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « 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 47.01(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.**

Renuméroté conséquemment

47.01 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 débiter 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 trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. À la demande de l'employé, un congé de décès 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.
- b. Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
- la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

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

47.03 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 47.01 et 47.02, 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 qui lui ont été accordés.

47.04 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 47.01 et 47.02.

Mouvement de l'Employeur

47.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « 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 47.01(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.**

Renuméroté conséquemment

Remarques

La proposition de l'Agent négociateur d'élargir la définition de la famille aux fins du congé de décès reflète le modèle de règlement négocié qui est actuellement établi dans la fonction publique fédérale.

Dans ce contexte et conformément aux conventions de l'APC récemment conclues et signées, l'élargissement de la définition de la famille proposé ici serait approprié pour le groupe PA dans le contexte d'un règlement global.

Étant donné que l'Employeur n'est pas d'accord avec la proposition de l'Agent négociateur à l'article 2 - Définition de la famille, il conviendrait de renouveler les dispositions existantes à la clause 47.02.

L'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure dans son rapport les propositions de l'Agent négociateur, autres que le changement à la définition proposé à la clause 47.01, pour régler toutes les propositions en suspens à l'article 47, et le changement proposé par l'Agent négociateur à la définition de la « famille » à l'article 2.

Article 55 : exposé des fonctions

Proposition de l'Employeur

55.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé ~~officiel complet et courant~~ de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

Remarques

La Directive du Conseil du Trésor sur la classification garantit que les descriptions d'emploi « reflètent le travail assigné et accompli par leurs employés, au sein de la structure organisationnelle, qu'elles soient mises à jour lorsque le travail change de façon significative, qu'elles aient des dates d'entrée en vigueur raisonnables et fondées sur des faits et que les descriptions d'emploi et organigrammes connexes soient approuvés et datés avant une évaluation des emplois » (section 6.2 de la Directive).

De plus, conformément à la Directive, les gestionnaires sont tenus de signer et de dater les descriptions de poste avant de les soumettre à toute évaluation d'emploi, confirmant qu'elles reflètent le travail attribué et à exécuter.

Le libellé proposé par l'Employeur reflète plus fidèlement ce processus.

L'Employeur demande à la Commission d'inclure la proposition de l'Employeur dans son rapport.

Article 58 : employé-e-s des centres d'appels

Proposition syndicale

58.02

- a. **Dès leur embauche, les employé-e-s des centres d'appels reçoivent une formation en personne d'au moins cinq (5) jours en intervention de crise et renforcement des capacités d'adaptation.**
- b. Tous les deux (2) ans, les employé-e-s des centres d'appels **ont droit à une formation en personne d'au moins trois (3) jours visant à renforcer leurs capacités d'adaptation.** deux (2) jours par année pour suivre une formation liée au travail dans les centres d'appels, notamment une formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation.
- c. **Tous les deux (2) ans, les employé-e-s des centres d'appel ont aussi droit à une formation en personne d'au moins trois (3) jours en intervention de crise.**

NOUVEAU

58.05 Les employé-e-s ont droit à une pause d'au moins trente (30) secondes entre les appels.

NOUVEAU

58.06 **Les employé-e-s qui sont perturbés par le comportement abusif ou menaçant d'un client:**

- a. **ont le droit d'informer immédiatement le client qu'ils mettent fin à l'appel;**
- b. **doivent signaler l'incident au superviseur immédiat;**
- c. **peuvent demander une séance de debriefing post-incident;**
- d. **peuvent prendre le temps nécessaire pour se remettre de l'appel avant de reprendre le travail;**
- e. **ne subissent aucunes représailles pour avoir exercé les droits que leur confère le présent article.**

58.07 **Les employé-e-s qui sont perturbés par un client en situation de crise:**

- a. **doivent signaler l'incident au superviseur immédiat;**
- b. **peuvent demander une séance de debriefing post-incident;**
- c. **peuvent prendre le temps nécessaire pour se remettre de l'appel avant de reprendre le travail;**
- d. **ne subissent aucunes représailles pour avoir exercé les droits que leur confère le présent article.**

58.XX Un centre d'appels est défini comme un milieu de travail qui traite les appels téléphoniques entrants et sortants, où l'on répond souvent aux demandes des clients externes (p. ex., le public) et internes (p. ex., les autres employés de la fonction publique). Le travail du personnel d'un centre d'appel consiste essentiellement à répondre aux appels téléphoniques ou à faire des appels. Le personnel doit être continuellement disponible et prêt à répondre aux appels pendant au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps pour être considéré comme étant employé d'un centre d'appels exécutant les tâches afférentes. Les centres d'appels qui répondent à ces critères peuvent regrouper un grand nombre d'employés ou un petit nombre (p. ex., deux ou trois personnes).

Proposition de l'Employeur

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

58.02 Les employé-e-s des centres d'appels ont droit à un minimum de deux (2) jours par année pour suivre une formation liée au travail dans les centres d'appels, notamment une formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation.

58.03 La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction. La surveillance d'appels ~~ne doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires~~ **ne sera pas entreprise à des fins disciplinaires mais n'exclue pas le droit de la gestion d'imposer des mesures disciplinaires lorsqu'une inconduite se produit lors d'un appel.**

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

Remarques

L'Agent négociateur propose un nouveau libellé dans tout l'article 58 – Employé-e-s des centres d'appels.

L'Agent négociateur propose d'ajouter des journées de formation obligatoires pour les employés dès leur embauche initiale et périodiquement tous les deux ans. Cet article a été introduit pour la première fois dans la convention collective du groupe PA lors de la dernière ronde de négociations. La convention a été signée en juin 2017. Le libellé existant prévoit déjà deux journées de formation par année sur toute question liée au travail dans un centre d'appels, ce qui pourrait inclure les capacités d'adaptation. L'Agent négociateur n'a fourni aucune justification suffisante à l'appui de la nécessité d'augmenter les exigences en matière de formation.

L'Agent négociateur propose également d'ajouter de nouvelles dispositions aux clauses 58.05, 58.06, 58.07 et 58. XX, portant sur les laps de temps entre les appels et les mécanismes destinés aux employés qui sont perturbés ou menacés par un client. Les dispositions existantes de la clause 58.01 prévoient déjà cinq minutes ininterrompues de non-utilisation du téléphone par heure, ce qui est suffisant selon l'Employeur.

L'Employeur soutient que les ministères qui ont un centre d'appels au sein de leur structure ont mis en place des procédures pour répondre aux préoccupations des clients qui affichent des comportements inacceptables ou menaçants. Ces procédures peuvent être revues périodiquement, et l'Employeur est d'avis qu'elles ne peuvent pas faire partie de la convention collective, car elles auraient une incidence indue sur la prérogative de gestion en vertu de l'article 7 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

La proposition de l'Employeur à la clause 58.03 permettrait de mieux comprendre du recours à la surveillance des appels dans les situations où une inconduite a eu lieu ou est présumée avoir eu lieu au cours d'un appel. Bien que la surveillance des appels ne soit pas principalement destinée à l'imposition de mesures disciplinaires, la surveillance pourrait servir de preuve lorsqu'il y a eu inconduite.

L'Employeur demande donc à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'Agent négociateur dans son rapport, mais d'y inclure la proposition de l'Employeur.

Article 60 : indemnité de responsabilité correctionnelle

Proposition de l'Employeur

L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et l'indemnité pour la surveillance des délinquants (ISD). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP ou l'ISD à la signature de la présente convention collective et le personnel affecté aux programmes de libération conditionnelle dans les bureaux communautaires du Service correctionnel du Canada (SCC) ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous:

60.01 L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier **au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des directives du commissaire du SCC ou dans les bureaux de district et les bureaux de libération conditionnelle (y compris les bureaux sectoriels, urbains et ruraux) ou d'un bureau de libération conditionnelle dans la communauté au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des directives du commissaire du SCC. L'IRC n'est pas payable aux titulaires de postes situés dans les centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnels, à l'administration centrale régionale, au quartier général national et dans les établissements de CORCAN qui ne satisfont pas à la définition de pénitencier définie dans la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou les directives du commissaire du SCC.**

60.02 L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste. La valeur de l'IRC est de deux mille dollars (2 000 \$) par année. À l'exception des circonstances énoncées au paragraphe 60.03 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux semaines pour chaque mois au cours duquel l'employé exécute les tâches reliées au poste auquel s'applique l'IRC.

Remarques

La proposition de l'Employeur à l'article 61 consiste à mettre à jour les renseignements transitoires ainsi qu'à clarifier l'admissibilité et l'intention de l'article et à harmoniser ceux-ci.

Lors de la ronde de négociations de 2014, l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et l'indemnité pour la surveillance des délinquants (ISD) ont été remplacées par l'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC).

La proposition de l'Employeur concernant le paragraphe 61.01 vise à clarifier l'admissibilité et à confirmer l'intention de payer les employés qui ne sont pas des agents correctionnels et qui non seulement travaillent au Service correctionnel du Canada (SCC), mais exercent également leurs fonctions dans des pénitenciers, au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou des Directives du commissaire du SCC.

Depuis au moins 2001, le critère d'admissibilité consistant à exercer les fonctions au sein d'un poste pendant une période minimale de dix jours constitue un élément central de l'indemnité. Par conséquent, la proposition de l'Employeur à la clause 61.02 vise à corriger une omission qui s'est produite pendant la transition de l'IFP vers l'IRC.

Lors de la dernière ronde de négociations, la proposition de l'Employeur a été intégrée à d'autres conventions collectives, y compris, sans toutefois s'y limiter, les groupes Gestion financière (FI), Vérification, commerce et achat (AV), Services de santé (SH) et Électronique (EL).

Compte tenu des renseignements qui précèdent, l'adoption de la proposition de l'Employeur assurera la cohérence avec d'autres conventions collectives assujetties à l'IRC et permettra de mettre à jour le libellé existant.

Compte tenu de ce qui précède, l'Employeur demande à la Commission d'inclure ces changements dans son rapport.

Article 67 – Durée de la convention

Proposition syndicale
67.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 2018 2021 .
Proposition de l'Employeur
67.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 2022 2018 .

Remarques

Les parties ont des propositions différentes quant à la durée de la convention révisée. L'Employeur propose une durée de 4 ans tandis que l'AFPC préconise une convention de 3 ans.

L'Employeur propose une convention de 4 ans pour permettre une stabilité et une prévisibilité accrues. Cela reproduirait la durée de la dernière convention collective conclue entre les parties, qui visait la période de juin 2014 à juin 2018. En 2017, les parties ont mis au point une convention collective remontant à 2014 et expirant un an plus tard, en juin 2018. Cela n'a pas permis aux parties de disposer de suffisamment de temps pour connaître les changements qui ont été négociés avant de recommencer.

Une convention de 4 ans donnerait aux parties la possibilité de mettre en oeuvre plus pleinement les changements négociés pendant cette ronde. Elle offrirait également une meilleure occasion de stabiliser le système de paie avant la mise en oeuvre de la prochaine convention collective.

L'Employeur est également d'avis que son offre monétaire et économique sur quatre ans est concurrentielle par rapport au marché et est conforme aux indicateurs économiques. Elle reproduit également les autres conventions conclues dans l'APC et dans les organismes distincts.

Chaque convention conclue avec 11 agents négociateurs pour 17 unités de négociation de l'APC au cours de la présente ronde prévoit une durée de quatre ans. Il en va de même pour les organismes distincts. L'Employeur croit qu'il serait approprié d'inclure la même durée pour le groupe PA. Il s'agit de la bonne durée pour cette convention à l'heure actuelle, compte tenu des facteurs connus.

L'Employeur demande donc à la Commission d'inclure dans son rapport la proposition de l'Employeur consistant en une convention collective de 4 ans, avec des augmentations économiques du modèle établi de 2 %, 2 %, 1,5 % et 1,5 %, plus 1 % dans les mesures économiques propres au groupe.

Nouvel article : congé de préretraite

Proposition syndicale

NOUVEAU

XX.xx L'employeur accorde un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, à l'employé-e qui a l'âge et le nombre d'années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalités aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*.

Remarques

L'Agent négociateur n'a pas fourni de justification ni démontré d'information quantitative à l'appui de cette proposition et de son incidence sur le maintien en fonction. Cette proposition est coûteuse : près de 10 millions de dollars par année pour le groupe PA, ou près de 0,3 % de la base salariale du groupe PA.

Tel qu'il est démontré dans la partie 2 du présent mémoire, rien n'indique que l'Employeur connaisse des problèmes de recrutement et de maintien en fonction pour ce groupe.

De plus, les employés qui comptent un plus grand nombre d'années de service bénéficient déjà de plus grands droits aux crédits de congé annuel.

Cette proposition représenterait également une dépense considérable pour l'Employeur. Compte tenu de la responsabilité financière et budgétaire de l'Employeur envers les Canadiens, l'Employeur est d'avis que cette proposition n'est pas justifiée.

Enfin, l'annexe C de la *Directive sur les congés et les modalités spéciales* du Conseil du Trésor prévoit déjà une réduction de la semaine de travail jusqu'à 40 % (deux jours) pour une période pouvant aller jusqu'à deux ans pour les employés dans les deux années suivant leur retraite (c'est-à-dire, une personne de 53 ans comptant 28 années de service ouvrant droit à pension ou une personne de 58 ans comptant deux années de service ouvrant droit à pension). Cela offre une option aux employés qui souhaitent profiter de plus de temps de congé vers la fin de leur carrière dans l'APC.

Pour ces raisons, l'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Nouvel article : indemnité de sécurité publique

Proposition syndicale

MODIFIÉ

Le Syndicat propose de renouveler l'article 60 en vigueur - Indemnité de responsabilité correctionnelle, sans le modifier.

XX.01 Une indemnité de sécurité publique (ISP) est versée aux titulaires de postes faisant partie de l'unité de négociation qui, en raison de fonctions exercées pour le compte du ministère de la Sécurité publique, assument des responsabilités liées à l'exécution de la loi, aux détenus, aux délinquants ou aux dossiers judiciaires, ou risquent d'y être exposés; et aux titulaires de postes faisant partie de l'unité de négociation qui, en raison de fonctions exercées pour le compte de Anciens Combattants Canada assument des responsabilités liées à la prestation des services aux vétérans ou risquent d'y être exposés.

XX.02 L'indemnité de sécurité publique s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé-e doit exercer les fonctions du poste.

XX.03 Lorsque la rémunération mensuelle de base (incluant les indemnités) versée à un employé-e qui assure un intérim ou a reçu une affectation temporaire est moins élevée que la rémunération mensuelle de base (incluant l'ISP) de son poste d'attache, cet employé-e continue de toucher l'ISP s'appliquant à son poste d'attache, et ce, durant toute la période d'emploi temporaire.

XX:04 L'employé-e a le droit de recevoir l'ISP conformément au paragraphe XX.01:

- a. pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;**
- b. pendant la période entière de congés payés lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs clients.**

XX.05 L'ISP ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes suivants:

- *Loi sur la pension de la fonction publique***
- Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique**
- Régime de pensions du Canada**
- Régime des rentes du Québec Assurance-emploi**
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État***
- *Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation***

XX.06 Si, au cours d'un mois donné, l'employé-e est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'ISP, les ISP qui lui

reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'ISP pour le mois précédant son invalidité ou son décès.

Commission des libérations conditionnelles du Canada

XX:07 L'ISP est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein de la Commission qui exercent certaines fonctions liées à la libération conditionnelle des délinquants, conformément à la *Loi sur le système correctionnel* et la mise en liberté sous condition telle qu'amendée de temps en temps.

Gendarmerie royale du Canada.

XX:08 L'ISP est une rémunération supplémentaire versée aux fonctionnaires de la Gendarmerie royale du Canada pour les fonctions exercées par rapport au traitement de dossiers et de données hautement confidentiels.

Ministère de la Justice

XX:09 L'ISP est une rémunération supplémentaire versée aux fonctionnaires du ministère de la Justice pour les fonctions exercées par rapport au traitement de dossiers et de données hautement confidentiels.

XX:10 Anciens Combattants Canada

L'ISP est une rémunération supplémentaire versée aux fonctionnaires du ministère des Anciens Combattants du Canada pour les fonctions exercées par rapport à:

- a. l'attribution ou l'examen des prestations et des programmes offerts par le Ministère;
- b. tout employé-e qui assure des services directs aux vétérans.

Remarques

L'Agent négociateur n'a pas fourni de justification solide à l'appui de cette proposition, qui serait coûteuse : plus de 21 millions de dollars par année, ou 0,33 % de la base salariale du groupe PA.

Compte tenu de l'absence de défis en matière de recrutement et de maintien en fonction et du fait que la rémunération offerte aux membres du groupe PA est concurrentielle par rapport au marché extérieur, l'Employeur est d'avis que la proposition de l'Agent négociateur n'est pas justifiée et qu'elle n'assurerait pas l'optimisation des ressources.

Lors de la ronde de négociations de 2014, les parties ont convenu d'éliminer l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et l'indemnité pour la surveillance des délinquants (ISD) et ont créé l'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC). De l'avis de l'Employeur, l'introduction d'une indemnité de sécurité publique créerait un chevauchement avec l'IRC et représenterait un retour aux paiements antérieurs de l'IFP et de l'ISD négociés à l'issue de conventions collectives lors de la dernière ronde. En outre, les critères d'admissibilité à l'indemnité de sécurité publique proposée ne sont pas clairement définis; à l'heure actuelle, il pourrait s'agir d'un paiement à chaque employé du portefeuille de la Sécurité publique, quelles que soient les circonstances particulières auxquelles cet employé est confronté.

Par conséquent, l'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Nouvel article : indemnité de premier responsable

Proposition syndicale

Dispositions générales

XX.01 Une indemnité de premier responsable (IPR) est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent au Service correctionnel du Canada, sous réserve des conditions suivantes:

XX.02 L'IPR est une rémunération supplémentaire versée au titulaire d'un poste d'agent de libération conditionnelle qui agit comme premier responsable du processus d'intervention correctionnelle ainsi qu'aux titulaires des postes de superviseur des agents de libération conditionnelle qui supervisent et encadrent une équipe d'agents de libération conditionnelle.

Montant de l'IPR

XX.03 La valeur de l'indemnité est de sept mille dollars (7 000 \$) dix mille dollars (10 000 \$) par année. L'IPR est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e. L'employé-e a le droit de recevoir l'IPR pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un poste auquel s'applique l'indemnité.

Application

XX.04 L'IPR n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collègues de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe

XX.02 ci-dessus s'appliquent.

XX.05 L'employé-e a le droit de recevoir l'IPR pendant toute période de congé payé.

XX.06 L'IPR ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes suivants:

Loi sur la pension de la fonction publique

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation

XX.07 Si, au cours d'un mois donné, l'employé-e est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IPR, les IPR qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IPR pour le mois précédant son invalidité ou son décès.

Remarques

L'Agent négociateur propose d'ajouter une disposition pour les membres de la classification WP qui agissent comme premiers responsables du processus d'intervention correctionnelle (PIC).

Or, le PIC fait partie des tâches d'un agent de libération conditionnelle WP, tel qu'il est indiqué dans l'extrait suivant qui fait partie d'une description de travail [traduction]:

Les agents de libération conditionnelle sont essentiels afin d'exécuter la mission du Service correctionnel du Canada (SCC) consistant à contribuer à la sécurité publique en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois, tout en exerçant sur eux un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humain.

Les responsabilités de l'agent de libération conditionnelle consistent notamment à orienter les progrès des délinquants en passant de contrôles les plus restrictifs à des contrôles les moins restrictifs, et en passant des établissements à la supervision communautaire. Les agents veillent à ce que les exigences des lois et des politiques en matière de réintégration soient respectées, en plus de gérer la réintégration des délinquants tout au long de leur peine tout en s'efforçant de maintenir la sécurité publique. De plus, ils sont chargés d'évaluer, d'analyser et de recommander les possibilités de transfert et de mise en liberté des délinquants ainsi que d'observer et d'interpréter le comportement des délinquants et des libérés conditionnels.

Par conséquent, l'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Autrement, dans le cadre d'un règlement global, l'Employeur pourrait envisager d'attribuer une partie de la base salariale de 1 % du groupe PA cernée au début du présent mémoire à l'introduction d'un protocole d'entente prévoyant une indemnité annuelle de 2 000 dollars aux agents de libération conditionnelle et aux superviseurs d'agents de libération conditionnelle WP-04 et WP-05, ce qui représenterait 3,5 millions de dollars par année, ou 0,06 % de la base salariale du groupe PA.

L'Employeur affirme qu'une telle indemnité permettrait de résoudre les propositions de l'Agent négociateur concernant une nouvelle indemnité de premier responsable, et les autres propositions de l'Agent négociateur concernant les employés WP, qui sont abordées dans d'autres parties du présent mémoire.

Nouvel article : conditions de travail s'appliquant aux WP

Proposition syndicale

Formation pour tous les employé-e-s classifiés WP

WP.01 Les employé-e-s classifiés WP bénéficient d'au moins trois (3) jours de formation en personne tous les deux (2) ans pour améliorer leurs compétences en matière d'adaptation.

WP.02 Les employé-e-s classifiés WP bénéficient d'au moins trois (3) jours de formation en personne tous les deux (2) ans sur l'intervention en situation de crise.

Formation et certification des agentes et agents de programmes correctionnels.

WP.03 Les agentes et agents de programmes correctionnels (APC) bénéficient de quatre (4) semaines de formation en personne au moment de l'embauche.

Cette formation comprend ce qui suit:

Principes d'apprentissage des adultes

- i. **Techniques de gestion efficace d'un groupe**
- ii. **Techniques d'animation efficace**
- iii. **Contrer efficacement la pensée criminelle**
- iv. **Techniques de motivation**
- v. **Information sur les troubles d'apprentissage, les problèmes de santé mentale et l'ensemble des troubles causés par l'alcoolisation foetale (ETCAF)**
- vi. **Mesures de sécurité**
- vii. **Méthodes et protocoles de travail (Système de gestion des délinquants, rédaction de rapports, etc.)**
- viii. **Documentation sur les programmes**

WP.04 Les APC ne sont tenus d'obtenir cette certification qu'une seule fois au cours d'une période de service continu comme employé-e-s classifiés WP.

WP.05 Après avoir obtenu leur certification initiale, les APC coaniment avec un APC chevronné jusqu'au premier anniversaire de leur date d'embauche.

WP.06 La supervision clinique se fait à chaque lieu de travail au moins deux (2) fois par mois pour chaque groupe de programme (délinquant sexuel, adapté, Autochtone, général) afin que les animatrices et animateurs puissent bénéficier de soutien, d'encadrement et d'une aide efficace en temps utile.

Charge de travail des agents de libération conditionnelle au Service correctionnel du Canada

WP.07 Dans les centres correctionnels communautaires, les agents de libération conditionnelle ont une charge de travail maximale de huit (8) délinquants à tout moment.

WP.08 Les agents de libération conditionnelle dans la collectivité:

- a. **ont une charge de travail maximale de douze (12) délinquants à tout moment;**
- b. **ne doivent pas avoir plus de trente (30) contacts par mois avec les délinquants;**
- c. **ne sont pas tenus de rédiger plus de cinq (5) rapports par mois sur l'évaluation communautaire, sur la stratégie communautaire et sur les décisions concernant les délinquants ne faisant pas partie de leur charge de travail.**

WP.09 Dans les établissements, les agentes et agents de libération conditionnelle ont une charge de travail maximale de vingt (20) délinquants à la fois.

WP.10 L'agente ou l'agent de libération conditionnelle touche une somme hebdomadaire supplémentaire de 100 \$ pour chaque délinquant qui s'ajoute à sa charge prévue aux clauses WP.07, WP.08 et WP.09 ci-dessus. Les responsables des agents de libération conditionnelle dont la charge dépasse ces plafonds touchent également une somme hebdomadaire supplémentaire de 100 \$ pour chaque délinquant additionnel. Ces sommes ouvrent droit à pension.

Remarques

L'Agent négociateur propose d'inclure des mesures visant à limiter l'affectation de la charge de travail aux agents de libération conditionnelle au sein du ministère du Service correctionnel du Canada et à imposer une pénalité financière à l'Employeur en cas d'augmentation de la charge de travail.

L'Employeur fait valoir qu'il serait inapproprié que les parties négocient et incluent de telles dispositions dans la convention collective, car celles-ci limiteraient considérablement la capacité de l'Employeur d'attribuer la charge de travail aux agents de libération conditionnelle, qui est une prérogative de gestion en vertu de l'article 7 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. D'ailleurs, certaines parties de la proposition (par exemple, WP.05) exigeraient que l'Employeur attribue des responsabilités à certains employés, ce qui est également contraire à l'article 7.

Il convient également de noter que la charge de travail n'est pas uniquement fonction du nombre de cas par agent et qu'elle fait partie intégrante des fonctions d'un agent de libération conditionnelle WP, tel qu'il est indiqué dans la proposition précédente.

L'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Nouvel article : prime d'utilisation d'une langue autochtone

Proposition syndicale

Les employés qui doivent utiliser une langue autochtone dans le cadre de leur travail touchent une prime annuelle de 1 015 \$, rémunérée à tarif horaire.

Remarques

L'Agent négociateur n'a pas fourni de justification détaillée à l'appui de cette proposition. Il n'y a aucune démonstration de la nécessité de cette prime et de sa valeur ajoutée. De plus, ces dispositions n'existent pas dans d'autres conventions collectives de l'APC ou des organismes distincts.

Qui plus est, la proposition de l'Agent négociateur pose plusieurs défis opérationnels, y compris, sans toutefois s'y limiter, l'admissibilité, l'évaluation de la compétence et l'identification des postes, et elle aurait des répercussions sur plusieurs ministères à l'échelle du Canada.

Par conséquent, l'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Appendice A-2 : Tous les groupes d'employés de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)

Proposition de l'Employeur

L'Employeur suggère que cet article soit supprimé car il n'a plus d'application.

- a. La présente note s'applique aux employé-e-s nommé-e-s ou transféré-e-s lors de la création de l'ASFC.
- b. Si le salaire de l'employé-e est supérieur au maximal pour son groupe et pour son niveau, celui-ci reste le même jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du groupe et du niveau de l'employé-e soit égal ou supérieur au salaire de l'employé-e.
- c. À compter du 21 juin 2011, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne « A » de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne « A » le plus près du, mais non inférieur au, taux de rémunération que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c'est-à-dire un virgule sept cinq pour cent (1,75 %)) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.
- d. À compter du 21 juin 2011, les employé-e-s qui continuent de faire l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à un virgule sept cinq pour cent (1,75 %) du taux de salaire de l'employé-e, qui tient lieu de l'augmentation économique.
- e. À compter du 21 juin 2012, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne « B » de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne « B » le plus près du, mais non inférieur au, taux de salaire que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c'est-à-dire un virgule cinq pour cent (1,5 %)) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.
- f. À compter du 21 juin 2012, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à un virgule cinq pour cent (1,5 %) du taux de salaire de l'employé-e, qui tient lieu de l'augmentation économique.
- g. À compter du 21 juin 2013, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne « C » de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne « C » le plus près du, mais non inférieur au, taux de salaire que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c'est-à-dire deux pour cent (2,0 %)) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.
- h. À compter du 21 juin 2013, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à deux pour cent (2,0 %) du taux de salaire de l'employé-e, qui tient lieu de l'augmentation économique.
- i. Toutes les autres dispositions de la nouvelle convention collective s'appliquent.

Remarques

Ce libellé existant n'a plus d'application à cette convention collective et/ou à tout employé représenté dans le groupe PA et est considéré comme étant d'ordre administratif.

L'Employeur demande à la Commission d'inclure ce changement d'ordre administratif dans son rapport.

Appendice B : Protocole d'accord concernant le congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction

Proposition syndicale

**protocole d'accord concernant le congé sessionnel
de certains employé-e-s du bureau de la traduction**

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance au sujet du congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction.

Le présent protocole d'accord s'applique à certains employé-e-s classifiés AS, CR et ST qui sont affectés au sein des services opérationnels desservant le Parlement (comités parlementaires, débats parlementaires, documents parlementaires et Interprétation parlementaire) et qui partagent les mêmes conditions de travail que les membres de l'unité de négociation de la traduction ayant droit au congé parlementaire.

Nonobstant les dispositions de la présente convention, les parties sont convenues de ce qui suit:

1. Congé sessionnel

- a. En plus de leur congé annuel payé, les employé-e-s affectés dans les services opérationnels de traduction et d'interprétation desservant le Parlement reçoivent une compensation spéciale sous forme de congé sessionnel.
- b. Le nombre maximum de jours de congé sessionnel est de quarante (40) par exercice financier.
- c. Le nombre de jours de congé sessionnel auquel l'employé-e a droit est le produit du nombre maximal de jours par la fraction dont le numérateur est le nombre de jours de travail sessionnel de l'employé-e au cours de l'exercice financier et dont le dénominateur est le nombre de jours pendant lesquels la Chambre des communes a siégé pendant cet exercice financier.
- d. Le congé sessionnel est accordé sous réserve des besoins du service et se prend normalement pendant les périodes de baisse de la demande au cours de l'exercice au titre duquel il est accordé. Si l'Employeur n'accorde pas le congé pendant ledit exercice en raison des besoins du service, il doit le faire avant la fin de l'exercice suivant.
- e. Si l'employé-e s'est vu accorder des congés sessionnels par anticipation et accuse, à la fin de l'exercice, un solde déficitaire pour ce type de congé, le nombre maximum de jours dont il est question à l'alinéa b) est réduit d'autant.

2. Exclusions

Les dispositions du chapitre III de la présente convention, sauf les paragraphes **27.01**, **27.02** et 30.01 à 30.05, ne s'appliquent pas aux employé-e-s qui bénéficient d'un congé sessionnel aux fins du présent protocole.

4. Modifications aux notes sur la rémunération

Notes supplémentaires

(Nouveau)

Un supplément de sept pour cent (7 %) de la rémunération de l'employé-e est ajouté à celle des employé-e-s administratifs classés AS, CR et ST qui sont affectés aux sections opérationnelles desservant le Parlement (comités parlementaires, débats parlementaires, documents parlementaires et services d'interprétation parlementaire) et qui travaillent habituellement le soir ou la nuit, sous pression en tout temps, ou qui travaillent aussi le soir ou la nuit et peuvent être affectés au service des débats parlementaires à tout moment.

5. Durée de l'entente

Le syndicat propose que la nouvelle convention collective expire le 20 juin 2021.

Remarques

Les employés qui travaillent dans les sections opérationnelles au service du Parlement sont assujettis à des heures de travail plus longues et irrégulières. Trois unités de négociation ont des employés qui travaillent dans cette section. Ces employés font partie des groupes Traduction (TR), Services techniques (TC) et Administration des programmes (PA).

À l'heure actuelle, les employés du groupe PA qui sont affectés aux sections opérationnelles au service du Parlement et qui partagent les mêmes conditions de travail que les membres de l'unité de négociation Traduction (TR) ont accès à des congés sessionnel pouvant aller jusqu'à quarante (40) jours par exercice.

Le groupe TR a accès à un congé parlementaire en vertu de sa convention collective.

Selon le niveau, ce congé peut être accordé pour des périodes de vingt (20), quarante (40) ou cinquante (50) jours par exercice.

De plus, les employés du groupe TR travaillant comme traducteurs-interprètes ont accès à un supplément de rémunération tel que reproduit ci-dessous:

Suppléments de rémunération

5. a. Un supplément d'un montant égal à sept pour cent (7 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-02 qui occupe:

- i. un poste de traducteur-interprète dont le travail exige d'importantes additions aux responsabilités afférentes au poste de traducteur, sous forme de fonctions d'interprétation simultanée correspondant à au moins vingt-cinq pour cent (25 %) de la durée du travail;

ou

- ii. un poste de traducteur qui assure le service parlementaire et qui doit travailler le soir ou la nuit, toujours à la hâte, et justifier d'une production qui satisfasse aux exigences raisonnables qualitatives et quantitatives fixées par l'employeur.

Le supplément de rémunération de 7 % applicable aux employés du groupe TR est spécifiquement lié aux fonctions des traducteurs-interprètes, qui sont exclusivement exercées par les employés du groupe TR.

L'Agent négociateur propose qu'un supplément de rémunération de 7 % soit applicable à tous les employés du groupe PA travaillant dans les sections opérationnelles au service du Parlement.

L'Employeur ne voit pas de similitudes entre les fonctions des employés du groupe PA et celles des employés du groupe TR travaillant dans la même section du Parlement qui nécessiteraient ou justifieraient une augmentation de salaire sous la forme d'un supplément de rémunération semblable à celui du groupe TR.

Les employés du groupe PA bénéficient déjà d'un congé supplémentaire en reconnaissance des heures de travail plus longues et des fluctuations du travail au cours de l'année.

Cela permet de s'assurer que les employés disposent d'un équilibre travail-vie sur une année.

En conséquence, la question de l'allongement des heures de travail ne justifie aucune rémunération supplémentaire et le régime de congés sessionnels offre déjà aux employés des dispositions généreuses en matière d'équilibre travail-vie.

L'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Appendice C : Protocole d'entente concernant le Programme d'apprentissage mixte

Proposition syndicale
<p>Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les membres du personnel des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers, Enseignement et bibliothéconomie.</p> <p>Le Programme d'apprentissage mixte (PAM) de l'AFPC-SCT continuera d'offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.</p> <p>**</p> <p>L'employeur convient d'accorder 355 375 \$ 330 000 \$ par mois au PAM AFPC-SCT à partir de la date de signature de la convention du groupe PA jusqu'à la signature de la prochaine convention collective en vue d'assurer la continuité de cette initiative **</p> <p>L'employeur convient en outre d'investir cinquante mille dollars (50 000 \$) dans une étude conjointe visant à cerner les besoins de formation des comités de santé et sécurité et à définir le meilleur moyen d'offrir une telle formation, conformément à la Directive du Conseil national mixte (CNM):</p> <p>L'employeur convient d'investir sept cent vingt-cinq mille dollars (725 000 \$) dans un projet pilote pour concevoir des programmes, du matériel et de la formation à l'intention de facilitateurs afin d'offrir des ateliers qui répondent aux besoins de formation des comités sur la santé et la sécurité au travail. De plus, les parties conviennent de former, dans les 60 jours suivant la signature de la convention collective, un comité consultatif mixte sous la direction du comité directeur du PAM pour définir la portée du projet pilote. Ce comité sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat.</p> <p>**</p> <p>Le PAM AFPC-SCT continuera de relever de l'actuel Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel auquel seront ajoutés deux sièges pour les autres agents négociateurs et un nombre équivalent de sièges pour les représentants de l'employeur. La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais pas de voter.</p>

Mouvement de l'Employeur
<p>Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.</p> <p>Le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.</p> <p>L'Employeur convient d'accorder trois cent trente mille (330 000 \$) par mois au PAM AFPC-SCT à partir de la date de signature de la convention pour le groupe PA jusqu'à la signature de la prochaine convention collective en vue d'assurer la continuité de cette initiative.</p> <p>Débutant la journée de la signature de la convention collective PA, l'Employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM AFPC-SCT par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuel.</p> <p>L'employeur convient en outre d'investir cinq cent cinquante mille (400 000 \$) pour financer le développement de programmes, la formation de facilitateurs du matériel et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail. cinquante mille dollars (50 000 \$) dans une étude conjointe visant à cerner les besoins de formation des comités de santé et sécurité et à définir le meilleur moyen d'offrir une telle formation, conformément à la Directive du Conseil national mixte (CNM):</p>

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel auquel seront ajoutés deux sièges pour les autres agents négociateurs et un nombre équivalent de sièges pour les représentants de l'employeur. La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais pas de voter.

Remarques

L'Employeur appuie les activités du Programme d'apprentissage mixte et s'engage à les financer.

L'Employeur a proposé une augmentation du financement mensuel du programme qui équivaut à l'augmentation économique générale accordée aux employés. Étant donné que le financement sert en grande partie à financer les salaires, il est pertinent et approprié de faire une corrélation directe avec les augmentations négociées.

L'Employeur propose d'inclure cette formule dans la convention afin qu'elle serve de base aux augmentations subséquentes de financement.

En ce qui a trait au financement ponctuel du programme pilote, l'Employeur est d'avis que 550 000 dollars suffisent pour financer le projet pilote tel qu'il est décrit dans la proposition de l'Agent négociateur.

L'Employeur demande à la Commission d'adopter dans son rapport la contre-proposition présentée dans la section Mouvement de l'Employeur ci-dessus.

Appendice E : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur l'environnement de travail dans les centres d'appels

Proposition de l'Employeur

L'Employeur souhaite supprimer cet appendice lorsque l'étude conjointe sera complétée.

La présente lettre a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe Services des programmes et de l'administration (PA).

Les parties conviennent de créer un comité mixte représentant à parts égales le syndicat et l'employeur. Le comité se réunit dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective pour s'entendre sur le mandat d'une étude.

L'étude s'inspirera des travaux réalisés afin de:

- cerner et documenter les pratiques exemplaires et prometteuses en ce qui concerne la conception du travail, la supervision, les mesures d'adaptation et la technologie des centres d'appels reconnus et performants, y compris la formation visant à renforcer la capacité d'adaptation, les périodes de repos et la surveillance des appels;
- cerner les facteurs de risque humains et professionnels associés au fonctionnement d'un centre d'appels (par exemple travail par poste, incidence du travail auprès de clients angoissés ou mécontents, facteurs ergonomiques, principes de santé et sécurité) et documenter les pratiques recommandées (appuyées d'exemples, le cas échéant) afin d'atténuer ces facteurs de risque; et
- recommander la manière de mettre en oeuvre les pratiques exemplaires établies par l'étude (secteurs public et privé).

L'étude se terminera au plus tard le 20 juin 2018.

Bien que l'employeur ne soit pas tenu de mettre en application les résultats de l'étude, il s'engage à les communiquer aux ministères qui administrent des centres d'appels. Il les encouragera aussi à implanter dans ces milieux de travail les meilleures pratiques cernées par l'étude.

Le comité mixte se réunit dans les trente (30) jours qui suivent la réception des résultats de l'étude afin de les examiner et d'entreprendre des consultations sur la meilleure façon de mettre en oeuvre les pratiques exemplaires cernées dans le cadre de l'étude.

Remarques

Les parties s'entendent sur le fait que le travail effectué dans un centre d'appel présente certaines particularités. Les centres d'appel deviennent de plus en plus courants dans notre société, et de nombreuses pratiques exemplaires ont été mises au point.

Au cours de la dernière ronde de négociations, les parties ont convenu de la mise sur pied d'un comité mixte en vue d'entreprendre et de mener à bien une étude qui s'inspirerait des recherches existantes pour:

1. cerner et documenter les pratiques exemplaires et prometteuses en ce qui concerne la conception du travail, la supervision, les mesures d'adaptation et la technologie des centres d'appels reconnus et performants, y compris la formation visant à renforcer la capacité d'adaptation, les périodes de repos et la surveillance des appels;
2. cerner les facteurs de risque humains et professionnels associés au fonctionnement d'un centre d'appels (par exemple travail par poste, incidence du travail auprès de clients angoissés ou mécontents, facteurs ergonomiques, principes de santé

et sécurité) et documenter les pratiques recommandées (appuyées d'exemples, le cas échéant) afin d'atténuer ces facteurs de risque;

3. recommander la manière de mettre en oeuvre les pratiques exemplaires établies par l'étude (secteurs public et privé).

Les parties ont conclu l'étude en cours et des recommandations ont été échangées. Les discussions se poursuivent pour finaliser ces recommandations.

Une fois les recommandations finalisées, conformément à la convention, le résultat sera communiqué à tous les ministères qui exploitent des centres d'appel afin qu'ils soient au courant des pratiques exemplaires qui peuvent être adaptées aux divers types de centres d'appels qui existent dans le système.

Étant donné qu'il y a une variété de centres d'appels dans le système, il n'est pas pratique d'adopter une approche à guichet unique, comme l'a suggéré l'AFPC. En fait, ce ne sont pas tous les centres qui reçoivent des appels stressants qui pourraient nécessiter le genre de soutien suggéré par l'Agent négociateur.

L'engagement était de communiquer les résultats de l'étude à réaliser.

L'Employeur demande à la CIP de recommander le renouvellement du PE existant dans son rapport. L'Employeur demande également que les propositions de l'Agent négociateur à l'article 58 (abordées précédemment dans le présent mémoire) ne soient pas incluses dans le rapport de la Commission.

Appendice G : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue et de la conception de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification

Proposition syndicale

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

Bien que les pouvoirs liés à la classification appartiennent exclusivement à l'employeur aux termes de la Loi fédérale sur la responsabilité, l'Employeur s'est engagé à entreprendre d'importantes consultations avec l'AFPC concernant l'examen et la refonte de la structure du groupe professionnel (SGP) PA ainsi que, par la suite, la réforme de la classification reliée à l'élaboration de normes d'évaluation des emplois pour le groupe professionnel PA:

La consultation sur la réforme de la classification inclura une consultation avec l'AFPC pour discuter de l'élaboration de normes d'évaluation des emplois qui tiennent compte et évaluent, sans distinction de sexe, du travail effectué par les employés du groupe professionnel PA. Elle inclura également un dialogue continu concernant le fait de donner aux employés une description de tâches complète et courante, détaillant les responsabilités spécifiques du poste:

Les parties s'entendent que la consultation sérieuse sur le développement des normes d'évaluation des emplois aura lieu dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. Les nouvelles normes d'évaluation des emplois doivent être achevées au plus tard le 30 décembre 2017 afin que les ministres du Conseil du Trésor puissent les examiner dans l'optique de négocier de nouveaux taux de rémunération, reliés à ces normes d'évaluation des emplois, pour la convention collective subséquente:

L'Employeur s'est engagé à parachever l'examen et la refonte de la structure du groupe professionnel PA, 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 incluront notamment une consultation avec l'AFPC pour discuter de l'élaboration de normes d'évaluation des emplois qui tiennent compte et évaluent, sans distinction de sexe, du travail effectué par les employés du groupe professionnel PA.

L'Employeur accepte de verser à tous les membres de l'unité de négociation un montant forfaitaire ouvrant droit à pension de trois cent trente-trois dollars (333 \$) par mois, payé à la quinzaine, à compter de juin 2018, et ce, jusqu'à l'adoption des nouvelles normes d'évaluation des emplois, la conclusion des négociations des nouveaux taux de rémunération décrits ci-après et leur mise en oeuvre.

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

La convention collective actuelle renferme un PE sur l'examen de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification. Ce PE reconnaît que la classification est un pouvoir exclusif de l'Employeur et prévoit une consultation significative

entre l'Employeur et l'Agent négociateur.

Les exigences énoncées dans le PE ont été respectées et la mise en oeuvre de la conversion est en cours.

L'Employeur est d'avis qu'il serait prématuré, à ce stade, de négocier les taux de rémunération pour les nouvelles normes dans la convention collective. Les travaux à exécuter par les ministères et organismes ne sont pas terminés et ne peuvent pas éclairer la création de ces échelles salariales. De plus, avant de connaître la date de conversion et de mieux comprendre la correspondance entre les postes et la nouvelle norme, le fait de négocier des courbes salariales à l'heure actuelle reviendrait à introduire des coquilles vides dans la convention collective, puisque personne ne serait payé ces taux pendant une longue période.

L'Agent négociateur fait valoir que les employés ont subi une perte en raison du retard et propose un paiement de 333 dollars par mois, ce qui équivaut à 4 000 dollars par année, pour chaque employé à titre d'indemnisation. Ce coût supplémentaire s'élève à environ 400 millions de dollars par année, soit 6,27 % de la base salariale du groupe PA. Toutefois, l'argument de l'Agent négociateur est fondé sur le fait que les courbes salariales n'ont pas été négociées; rien n'indique ou ne prouve que les employés subissent une perte.

L'Employeur soutient que les employés n'ont subi aucune perte; même si des courbes salariales avaient été négociées, les employés n'auraient pas encore été placés dans ces catégories et ne le seraient que lorsque le reste des travaux de conversion seraient terminés.

De plus, on ne peut pas présumer que la classification et la conversion des groupes professionnels entraînent des changements à la hausse des niveaux de classification ou des salaires. Supposer que chaque employé est confronté à une perte de 4 000 dollars par année n'est ni réaliste ni justifié.

L'Employeur propose le renouvellement du PE actuel, qui maintiendrait le dialogue permanent entre les parties et renouvellerait l'objectif de négocier des courbes salariales pour les nouvelles normes dans la prochaine convention collective.

Par conséquent, l'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'Agent négociateur dans son rapport et d'appuyer le renouvellement du PE existant à l'appendice G.

Appendice J : Protocole d'entente 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 le groupe Services des programmes et de l'administration – Indemnité de maintien en poste des employé-e-s exécutant des fonctions liées à la rémunération et aux avantages sociaux

Proposition syndicale

1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 **personnes qui exercent des tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux** et qui travaillent au Centre des services de paye de la fonction publique (incluant les bureaux satellites) et dans les ministères, l'Employeur offre une « indemnité de maintien en poste » pour l'exécution de tâches liées à la rémunération dont le montant et les conditions sont précisés ci-après:
 - a. à compter de la date de signature de la présente convention et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, tous les employé-e-s nommés au paragraphe 1 ci-dessus **ces employé-e-s** toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. les titulaires touchent la somme figurant au tableau ci-dessous au regard de chaque jour de travail rémunéré conformément à l'Appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste

Annuelle	Quotidienne
2500 \$ 3 500 \$	9-58 \$ 13,42 \$

- c. l'indemnité de maintien en poste fait partie intégrante du salaire de l'employé-e et ouvre droit à pension.
- d. l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 38 et 40 de la présente convention collective;
- e. sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 1 (b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste. AS-01, AS-02 ou AS-03 de l'employé-e;
- f. l'employé-e mentionné au paragraphe 1 ci-dessus qui est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un poste non admissible à l'indemnité de maintien en poste ne touche pas ladite indemnité durant cette période.

2. L'employé-e à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.
3. L'employé-e qui est suspendu ou en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité.
4. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

Remarques

En juin 2011, une indemnité annuelle de 2 000 dollars applicable aux titulaires de postes de conseiller en rémunération AS-02 a été introduite dans la convention collective pour régler les questions de maintien en fonction dans la communauté des conseillers en rémunération.

En 2017, l'indemnité de 2 000 \$ a été portée à 2 500 \$ par année et les critères d'admissibilité ont été étendus à tous les conseillers en rémunération des groupes et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 qui exercent des fonctions de rémunération.

L'Agent négociateur cherche à supprimer les critères d'admissibilité fondés sur le groupe et le niveau, ce qui permettrait d'étendre la portée à tous les employés qui participent à l'exécution des fonctions de rémunération. L'Agent négociateur demande également une augmentation de l'indemnité, de 2 500 dollars à 3 500 dollars par année.

L'Employeur n'a reçu ni preuve ni démonstration selon lesquelles une telle augmentation aurait un effet positif supplémentaire sur le recrutement et le maintien en fonction dans cette catégorie d'employés.

L'Employeur fait valoir que cette proposition est vague, qu'elle n'est pas suffisamment justifiée et qu'elle serait coûteuse : 6,3 millions de dollars par année de façon permanente, soit 0,01 % de la base salariale du groupe PA.

Compte tenu de ce qui précède, l'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Nouvel appendice : Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe Services des programmes et de l'administration – Incitatifs au recrutement et au maintien en poste des conseillers en rémunération

Proposition syndicale

Un protocole d'entente (PE) sur les incitatifs au recrutement et au maintien en poste des conseillers et conseillères en rémunération a été conclu entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 25 août 2017. Conformément à ce protocole, les conseillers en rémunération admissibles à l'indemnité de maintien en poste sont également admissibles à ces incitatifs temporaires jusqu'au 1^{er} juin 2018.

Le présent protocole modifie les dispositions et prolonge le terme du PE conclu le 25 août 2017 en raison des problèmes de recrutement et de maintien en poste des conseillers et des conseillères en rémunération travaillant au Centre des services de paye de la fonction publique (y compris les bureaux satellites) et dans les ministères.

L'Employeur offre ces incitatifs aux nouvelles recrues, aux retraités et aux titulaires de postes de conseiller en rémunération chargés du traitement de la rémunération et des avantages sociaux membres du groupe PA. Parmi ces incitatifs, l'Employeur offrira un paiement forfaitaire unique aux employé-e-s pendant la durée complète de leur emploi dans la fonction publique fédérale.

L'Employeur, reconnaissant l'importance du présent protocole d'entente, voit aussi la nécessité d'encourager les employeurs distincts à envisager des initiatives qui tiennent compte de la situation particulière de ces conseillers en rémunération. Il s'engage donc à le faire et à le confirmer au syndicat.

Incitatifs

1. Paiement forfaitaire unique

L'Employeur versera aux employé-e-s un paiement forfaitaire de 4 000 \$ une seule fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans la fonction publique fédérale. Les employé-e-s qui occupent un poste intérimaire AS-04 affecté à la rémunération seront admissibles au paiement de 4 000 \$, à condition qu'ils soient admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillers et des conseillères en rémunération dans leur poste d'attache.

Les **employé-e-s actuels** au 25 août 2017 (en vertu du protocole d'entente du 25 août 2017) qui n'ont touché qu'une partie des deux versements de 2 000 \$ du paiement forfaitaire maximal de 4 000 \$ ont droit au montant résiduel pourvu qu'ils aient occupé un emploi pendant douze mois, continus ou non continus, depuis le 25 août 2017.

Les **nouvelles recrues** embauchées le 1^{er} juin 2018 ou après, mais avant le 20 juin 2019, recevront l'indemnité après avoir terminé une année d'emploi continu.

Les **employé-e-s retraités** qui reviennent au travail en tant que conseiller ou conseillère en rémunération à compter du 1^{er} juin 2018 ou après, et avant le 20 juin 2019, ont droit à cet incitatif au moyen de paiements au prorata après avoir effectué six mois d'emploi, continus ou non continus, à compter du début de l'emploi. Le paiement forfaitaire sera calculé au prorata de la période travaillée jusqu'à un maximum de six mois, et il sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité où l'indemnité pourra être reçue sera plus courte pour les nouvelles recrues compte tenu de l'expérience qu'apportera l'employé-e à la retraite aux opérations dès son embauche.

Les **employé-e-s à temps partiel** qui ont reçu une partie du paiement forfaitaire de 4 000 \$ en vertu du précédent protocole d'entente ont droit au montant résiduel.

Ce montant est versé au prorata jusqu'au maximum de 4 000 \$ selon le nombre d'heures réelles travaillées.

Les employé-e-s qui commencent un congé de maternité/congé parental et qui sont admissibles au paiement forfaitaire ont droit à un paiement calculé au prorata en fonction de la portion de l'année où ils ont travaillé à compter du 24 août 2017, mais avant le 1^{er} juillet 2019, et avant le début du congé de maternité/congé parental, moins tout montant déjà reçu du paiement forfaitaire de 4 000 \$. À leur retour au travail, ces employé-e-s sont admissibles à recevoir le reste de la prime de 4 000 \$ après avoir travaillé 12 mois. Le montant de la prime n'est pas assujéti aux dispositions sur le remboursement prévues au sous-alinéa 38.02 a) iii et n'entre pas non plus dans le calcul du supplément aux prestations du congé de maternité ou du congé parental.

Il est entendu que l'admissibilité aux précédent et présent protocoles ne permet pas aux employé-e-s admissibles de cumuler les incitatifs au-delà de 4 000 \$.

2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées à taux double (2) pour les heures travaillées durant la période du 2 juin 2018 au 20 juin 2019.

3. a. Report et/ou liquidation des crédits de congé annuel

- i. Dans les cas où, au cours de l'année d'acquisition des congés 2018-2019, un employé-e n'a pas reçu tous ses crédits de congé annuel, la partie inutilisée de ses crédits de congé annuel au 31 mars 2019 sera reportée à l'année d'acquisition des congés annuels suivante.
- ii. Si, au 31 mars 2020, l'employé-e a plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congé annuel inutilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année en solde excédentaire seront accordées ou payées en espèces, au choix de l'employé-e, avant le 31 mars de chaque exercice à compter du 31 mars 2020, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel excédant deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures soient liquidés. Le paiement sera fait en un seul versement par année conformément au taux de rémunération quotidien de l'employé-e et calculé en fonction de la classification prévue dans la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache au 31 mars 2019.

b. Rémunération en espèces ou congé payé

Aucun crédit de congé compensatoire acquis au cours des exercices 2016-2017 et 2017-2018 et non utilisé au 30 septembre 2018 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2018, les crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculés en fonction de la classification prévue dans la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache au 30 septembre 2018. Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2018-2019 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Pour plus de précisions, les dispositions de l'alinéa 28.08 a) de la convention collective PA demeurent applicables. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2019, ces crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculés en fonction de la classification prévue dans la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache au 30 septembre 2019.

Conclusion

L'Employeur s'engage à faire tous les efforts raisonnables pour procéder aux paiements conformément à cette prolongation dans les 150 jours suivant la signature du présent protocole d'entente. Le syndicat ne dégage aucune responsabilité pour les délais d'implantation relatif à de nouvelles ou précédentes défaillance du système de paie Phoenix ou relié aux processus de paie RH.

Les parties reconnaissent que l'expiration du présent protocole d'entente ne sera influencée par aucun avis de négociation signifié en vertu de l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Ainsi, les conditions du présent protocole d'entente prendront fin à la date d'expiration et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.

Avant le 1^{er} juin 2019, les parties peuvent accepter, par voie de consentement mutuel, de prolonger les délais de prescription fixés dans le présent protocole d'entente en fonction d'une évaluation des conditions de travail des conseillers en rémunération et des questions touchant au recrutement et au maintien en poste de ces personnes, ainsi que de la nécessité de continuer à fournir une capacité accrue.

Les parties reconnaissent qu'une prolongation des clauses 1, 2 et 3 est effectuée sous toutes réserves et sans établir de précédent et qu'elle ne lie d'aucune façon les parties à toute position particulière qu'elles voudront peut-être adopter, au cours d'une ronde de négociation collective, à propos des heures supplémentaires, du report et/ou de la liquidation de crédits de congé annuel ou de congé compensatoire en espèces ou des questions liées aux congés payés.

Signé à Ottawa, le premier jour de juin 2018

Remarques

En 2016, un PE a été mis en place entre les parties, en dehors de la convention collective, pour faire face aux défis importants que pose le système de paie Phénix.

Ce PE était destiné à servir de mesure temporaire; il devait durer un an et expirer initialement en juin 2017. D'un commun accord, les parties en ont prolongé la durée jusqu'en juin 2018.

Les dispositions de ce PE sont expressément exclues de la période de « gel » prévue à l'article 107 de la LRTSPF, qui maintient les conditions d'emploi pendant les négociations.

L'Employeur n'est pas d'accord avec la proposition de l'Agent négociateur d'insérer ce PE dans la convention collective, ce qui en ferait un droit permanent.

Par conséquent, l'Employeur demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Nouvel appendice : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la charge de travail des agentes et agents de libération conditionnelle

Proposition syndicale

Le présent protocole d'entente donne suite à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la charge de travail des agentes et agents de libération conditionnelle.

Les parties reconnaissent que les exigences et responsabilités professionnelles des agentes et agents de libération conditionnelle peuvent varier selon qu'ils travaillent dans les centres correctionnels communautaires, la collectivité ou les établissements correctionnels.

Les parties conviennent donc d'entreprendre des consultations sérieuses dans le cadre de réunions régulières du Comité directeur d'examen de la charge de travail au sein des établissements et du Groupe de travail national sur la formule d'affectation des ressources pour les agents de libération conditionnelle dans la collectivité.

L'employeur accepte de communiquer les conclusions de son sondage sur l'examen de la charge de travail au sein des établissements et de son examen des dépenses avec les porte-parole syndicaux qui siègent au Comité directeur et au Groupe de travail. Il convient aussi d'entamer des consultations approfondies sur l'attribution d'une charge de travail raisonnable aux agentes et agents de libération conditionnelle et sur d'autres enjeux se rapportant à leur charge de travail.

Remarques

L'Employeur fait valoir que l'attribution de fonctions, qui comprend bien sûr l'établissement de charges de travail, est le droit exclusif de l'employeur en vertu de la loi, tel qu'il est protégé par l'article de la LRTSPF.

Toutefois, la législation et la convention collective actuelle comportent des dispositions permettant aux parties de discuter de ce genre de questions. Le ministère où se trouvent la plupart des employés WP confirme qu'il mène régulièrement des consultations sur cette question de négociation.

Par conséquent, l'Employeur n'est pas disposé à adopter cette proposition de l'Agent négociateur et est d'avis que cette proposition de l'Agent négociateur n'a pas lieu d'être incluse dans la convention collective.

L'Employeur demande donc que cette proposition ne soit pas incluse dans le rapport de la Commission.

Nouvel appendice : Protocole d'entente concernant les suspensions administratives lors d'enquêtes

Proposition syndicale

L'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e.

Chaque cas sera traité selon son propre mérite et sera considéré lorsque l'employé-e:

- 1. est détenu dans l'attente de son procès, ou**
- 2. est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite, et cela nuit grandement à l'exécution de ses fonctions. Si le degré d'implication de l'employé-e n'est pas clair pendant l'enquête, la décision sera reportée en attendant l'achèvement de l'audience préliminaire ou du procès afin d'évaluer le témoignage sous serment.**

Remarques

La proposition de l'Agent négociateur limiterait considérablement la capacité de l'Employeur de suspendre un employé de manière administrative sans solde en attendant le résultat d'une enquête.

L'Employeur a promulgué les *Lignes directrices concernant la discipline*, qui comprennent l'orientation nécessaire pour s'assurer que les suspensions administratives sont utilisées de façon appropriée et seulement lorsque cela est justifié. Les Lignes directrices comprennent expressément les principes énoncés dans la décision Larson (2002 CRTFP 9) concernant de telles situations.

En plus de ces principes, qui prévoient que d'autres mesures d'atténuation devraient être envisagées avant de recourir à la suspension en cours d'enquête, les employés suspendus en cours d'enquête qui ne sont pas éventuellement soumis à la

cessation d'emploi ou à de longues suspensions à l'issue de l'enquête sont remboursés pour perte de salaire.

Cela incite l'Employeur à faire preuve d'encore plus de prudence lorsqu'il prend ces décisions.

Néanmoins, il y a des circonstances où l'Employeur a des raisons légitimes de suspendre un employé sans solde en attendant l'issue d'une enquête, par exemple, dans des circonstances où un employé est poursuivi en justice ou soupçonné de fraude ou de vol. Le maintien du salaire d'un employé en attente d'enquête dans de telles circonstances pourrait nuire à la réputation de l'Employeur.

À ce titre, il faut protéger le pouvoir de suspendre un employé en cours d'enquête.

L'Employeur demande que cette proposition de l'Agent négociateur ne soit pas incluse dans le rapport de la Commission.

Nouvel appendice : Protocole d'entente concernant les membres du groupe Administration des programmes (PM) qui travaillent à titre d'agents des pêches

Proposition syndicale

- 1. L'employeur verse une indemnité annuelle aux membres du groupe Administration des programmes (PM) des niveaux PM-05 et PM-06 qui travaillent à titre d'agents des pêches.**
- 2. Les parties conviennent que les employés PM sont admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après:**
 - a. À compter du 22 juin 2018, les agents des pêches des niveaux PM-05 et PM-06 reçoivent l'indemnité toutes les deux (2) semaines.**
 - b. L'indemnité est versée conformément à la grille suivante:**

Groupe PA (Administration des programmes)	Indemnité annuelle
PM-05	3 000 \$
PM-06	3 000 \$

- c. L'indemnité susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-**
- 3. L'employé-e occupant un poste d'agent des pêches reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel il a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.**
 - 4. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité proportionnelle.**

Remarques

Dans le cadre d'un règlement global, l'Employeur est prêt à considérer cette proposition comme faisant partie du 1 % alloué pour les mesures propres au groupe qui sont incluses dans l'enveloppe économique globale dont il a été question précédemment dans le présent mémoire.

Partie V : définition du groupe Services de programmes et de l'administration (PA)

▼ Titres de la section

- [Définition du groupe Services de programmes et de l'administration \(PA\)](#).
- [Services Administratifs \(AS\)](#).
- [Communications \(CM\)](#).
- [Commis aux écritures et aux règlements \(CR\)](#).
- [Traitement des données \(DA\)](#).
- [Services d'information \(IS\)](#).
- [Mécanographie \(OE\)](#).
- [Organisation et méthodes \(élaboration de formulaires\) \(OM\)](#).
- [Administration des programmes \(PM\)](#).
- [Secrétariat, sténographie, dactylographie \(ST\)](#).
- [Programmes de bien-être social \(WP\)](#).

Définition du groupe Services de programmes et de l'administration (PA)

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

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. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
 - a. utilisation du matériel électronique servant au traitement des données en vue de communiquer, d'emmagasiner, d'extraire et de comparer des renseignements ou de résoudre les problèmes énoncés conformément aux plans prescrits, et ordonnancement ou contrôle des opérations liées à ce matériel;
 - b. utilisation, entretien courant et réparations mineures de différents appareils de cryptographie, télécopie, courrier électronique et autres équipements de communications en vue de préparer, de recevoir, d'émettre et de transmettre des messages; et exécution de fonctions connexes, notamment inscription des heures de réception et d'émission, attribution des priorités et distribution des messages, qui requièrent une connaissance spéciale des procédures, du format et des calendriers des communications ainsi que de l'acheminement des messages et du fonctionnement des appareils;
 - c. utilisation de machines comptables, de machines à calculer et à reprographier et de machines à courrier ou à microphotographie pour inscrire des données, calculer, produire des copies, des photocalques blancs ou bleus et d'autres imprimés, préparer le courrier ou produire et traiter des microfilms;
 - d. rassemblement, enregistrement, organisation, transmission et traitement de l'information, classement et distribution de fonds de renseignements et application directe des règles et des règlements;
 - e. prestation de services de secrétariat, de traitement de texte, de sténographie et d'enregistrement littéral, et utilisation du matériel électronique connexe;
 - f. utilisation de systèmes de commutation téléphonique micro-informatisés et d'équipement périphérique;
2. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement destinés au public ou à la fonction publique;
3. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services et d'autres activités dans au moins deux secteurs administratifs comme les finances, les ressources humaines ou les achats, destinés à la fonction publique;
4. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement liés à la perception des impôts et d'autres recettes auprès du public;
5. planification, élaboration et mise en œuvre de programmes d'inspection de produits de consommation;
6. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de la vérification intégrée interne des opérations des ministères et organismes de la fonction publique;
7. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités liés à la protection des renseignements personnels et à l'accès à l'information;
8. réalisation de recherches et d'analyses sur des questions de rémunération, et prestation de conseils à ce sujet aux gestionnaires, aux employées et employés et à leurs familles ou représentantes et représentants;
9. prestation de conseils, d'appui et de formation aux utilisateurs et utilisatrices de matériel bureautique (appareils et logiciels);
10. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services et d'autres activités liés à la gestion des biens et avoirs, des installations, des fonds de renseignements ou des services de sécurité nécessaires à la fonction publique;
11. recherche sur les opinions et les attitudes du public, et analyse, élaboration, recommandation et mise en œuvre de plans stratégiques et d'activités de communication en vue d'expliquer, de promouvoir et de diffuser les programmes, les

politiques et les services du gouvernement fédéral;

12. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités visant le développement social, l'établissement, l'adaptation et la réhabilitation de groupes, de collectivités ou de personnes, y compris planification, élaboration et prestation de services d'aide sociale;
13. analyse, élaboration et conception de formulaires et de systèmes d'établissement de formulaires, ainsi que prestation de conseils à cet égard;
14. prestation de services de médiation ou de conciliation en cas de différends liés aux négociations collectives ou aux relations de travail conformément à la partie I du Code canadien du travail;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Services des programmes et de l'administration sont les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition de tout autre groupe et les postes de l'Agence des services frontaliers du Canada dont les fonctions principales sont la planification, l'élaboration, la prestation ou la gestion de l'inspection et du contrôle des personnes et des marchandises qui entrent au Canada.

Services Administratifs (AS)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention de la fonction publique.

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. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement destinés à la fonction publique;
3. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services et d'autres activités dans au moins deux secteurs administratifs comme les finances, les ressources humaines ou les achats, destinés à la fonction publique;
6. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de la vérification intégrée interne des opérations des ministères et organismes de la fonction publique;
8. réalisation de recherches et d'analyses sur des questions de rémunération, et prestation de conseils à ce sujet aux gestionnaires, aux employées et employés et à leurs familles ou représentantes et représentants;
9. prestation de conseils, d'appui et de formation aux utilisateurs et utilisatrices de matériel bureautique (appareils et logiciels);
10. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services et d'autres activités liés à la gestion des biens et avoirs, des installations, des fonds de renseignements ou des services de sécurité nécessaires à la fonction publique;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- un diplôme d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Remarques

1. Les alternatives au diplôme d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :

- des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; ou
- un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà aux deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; et
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe AS.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

Les candidats qui ont été nommés ou mutés pour une période indéterminée sur la base d'un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience ne répondent à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires que pour le groupe AS et doivent être réévalués pour intégrer d'autres groupes sur la base de cette alternative.

1. Une expérience et (ou) une formation acceptable dans un domaine pertinent lié aux postes du groupe AS est requise lorsque la scolarité exigée pour le poste en voie d'être doté est un diplôme d'études secondaires ou des alternatives approuvées par l'employeur.

Communications (CM)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention de la fonction publique.

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. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
 - b. utilisation, entretien courant et réparations mineures de différents appareils de cryptographie, télécopie, courrier électronique et autres équipements de communications en vue de préparer, de recevoir, d'émettre et de transmettre des messages; et exécution de fonctions connexes, notamment inscription des heures de réception et d'émission, attribution des priorités et distribution des messages, qui requièrent une connaissance spéciale des procédures, du format et des calendriers des communications ainsi que de l'acheminement des messages et du fonctionnement des appareils;

15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- la réussite de deux années d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Capacités/compétences

Il appartient aux gestionnaires d'établir, en se basant sur les fonctions et attributions du poste à combler, ce qui constitue un niveau de compétence acceptable en matière d'actionnement de clavier, de dictée et de relecture.

Actionnement de clavier

Pour les postes qui exigent de faire fonctionner de l'équipement de bureau à clavier (appareil de traitement de textes, appareil de conversion et de traitement de données, ordinateur, etc.), la norme est :

- un niveau de compétence acceptable pour faire fonctionner l'équipement nécessaire.

Dictée

Pour les postes qui exigent de prendre la dictée en sténographie, à la main ou à la machine, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en sténographie, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Relecture

Pour les postes qui exigent de corriger des erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en grammaire, orthographe et ponctuation, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Remarques

1. Les alternatives à deux années d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :

- des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
- un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà à l'un des deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative à deux années d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe CM.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative à deux années d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

2. Cette norme ne s'applique pas à la relecture que l'on fait habituellement du travail qu'on a dactylographié soi-même afin de trouver et d'éliminer les coquilles.

3. Il faut recourir à l'Examen d'orthographe, de grammaire et de ponctuation de la Commission de la fonction publique ou passer en revue l'expérience du candidat pour évaluer la compétence en matière de correction d'erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation.

Commis aux écritures et aux règlements (CR)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

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. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
 - d. rassemblement, enregistrement, organisation, transmission et traitement de l'information, classement et distribution de fonds de renseignements et application directe des règles et des règlements;
 - f. utilisation de systèmes de commutation téléphonique micro-informatisés et d'équipement périphérique;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- la réussite de deux années d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Capacités/compétences

Il appartient aux gestionnaires d'établir, en se basant sur les fonctions et attributions du poste à combler, ce qui constitue un niveau de compétence acceptable en matière d'actionnement de clavier, de dictée et de relecture.

Actionnement de clavier

Pour les postes qui exigent de faire fonctionner de l'équipement de bureau à clavier (appareil de traitement de textes, appareil de conversion et de traitement de données, ordinateur, etc.), la norme est :

- un niveau de compétence acceptable pour faire fonctionner l'équipement nécessaire.

Dictée

Pour les postes qui exigent de prendre la dictée en sténographie, à la main ou à la machine, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en sténographie, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Relecture

Pour les postes qui exigent de corriger des erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en grammaire, orthographe et ponctuation, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Remarques

1. Les alternatives à deux années d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
 - un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà à l'un des deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative à deux années d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe CR.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative à deux années d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

2. Cette norme ne s'applique pas à la relecture que l'on fait habituellement du travail qu'on a dactylographié soi-même afin de trouver et d'éliminer les coquilles.
3. Il faut recourir à l'Examen d'orthographe, de grammaire et de ponctuation de la Commission de la fonction publique ou passer en revue l'expérience du candidat pour évaluer la compétence en matière de correction d'erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation.

Traitement des données (DA)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

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. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
 - a. utilisation du matériel électronique servant au traitement des données en vue de communiquer, d'emmagasiner, d'extraire et de comparer des renseignements ou de résoudre les problèmes énoncés conformément aux plans prescrits, et ordonnancement ou contrôle des opérations liées à ce matériel;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Définition du sous-groupe Traitement des données - Conversion des données (DA-CON)

L'accomplissement ou la surveillance de fonctions exigeant l'utilisation du matériel de conversion électromécanique ou l'utilisation et le contrôle de postes ou de systèmes de conversion électroniques des données afin de transformer les données des documents de base de façon qu'elles puissent être traitées par les ordinateurs ou le matériel annexe.

Postes inclus

Sont inclus dans ce sous-groupe les postes où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont d'importance fondamentale :

- Utiliser des perforatrices à clavier numérique et alphanumérique pour enregistrer ou vérifier des données sur cartes;
- Utiliser des appareils d'enregistrement direct sur bande à clavier alphanumérique pour enregistrer ou vérifier des données sur bande magnétique au moyen d'un disque ou d'un tambour magnétique;
- Utiliser des appareils d'introduction directe des données pour transférer directement les données dans l'ordinateur;
- Utiliser du matériel de perforation pour convertir les données en vue de leur traitement par un lecteur optique de caractères;
- Élaborer et mettre en œuvre des instructions destinées à former le personnel de conversion des données à l'exercice de ses fonctions;
- Surveiller l'une ou l'autre de ces fonctions.

Postes exclus

Sont exclus du sous-groupe les postes qui font partie du sous-groupe Production des données.

Définition du sous-groupe Traitement des données - Production des données (DA-PRO)

L'accomplissement ou la surveillance des fonctions exigeant l'utilisation et le contrôle d'ordinateur et de matériel périphérique, à cartes perforées et annexe, ainsi que l'établissement du calendrier d'utilisation de ce matériel, qui sert à communiquer, à emmagasiner, à recouvrer et à comparer des données et à résoudre des problèmes.

Postes inclus

Sont inclus dans le sous-groupe les postes où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont d'importance fondamentale :

- Utiliser des pupitres d'ordinateurs de même que du matériel périphérique, à cartes perforées et annexe;
- Planifier les opérations des ordinateurs ainsi que du matériel à cartes perforées et annexe et en établir le calendrier;
- Élaborer et appliquer des procédures de traitement et de validation des données;
- Élaborer les instructions destinées à former le personnel de production des données à l'exercice de ces fonctions;
- Surveiller l'une ou l'autre de ces fonctions.

Postes exclus

Sont exclus du sous-groupe les postes dont les fonctions sont incluses dans le sous-groupe Conversion des données.

Études

La norme minimale est :

- la réussite de deux années d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Capacités/compétences

Il appartient aux gestionnaires d'établir, en se basant sur les fonctions et attributions du poste à combler, ce qui constitue un niveau de compétence acceptable en matière d'actionnement de clavier, de dictée et de relecture.

Actionnement de clavier

Pour les postes qui exigent de faire fonctionner de l'équipement de bureau à clavier (appareil de traitement de textes, appareil de conversion et de traitement de données, ordinateur, etc.), la norme est :

- un niveau de compétence acceptable pour faire fonctionner l'équipement nécessaire.

Dictée

Pour les postes qui exigent de prendre la dictée en sténographie, à la main ou à la machine, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en sténographie, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Relecture

Pour les postes qui exigent de corriger des erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en grammaire, orthographe et ponctuation, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Remarques

1. Les alternatives à deux années d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
 - un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà à l'un des deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative à deux années d'études secondaires :

a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou

b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe DA.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative à deux années d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

2. Cette norme ne s'applique pas à la relecture que l'on fait habituellement du travail qu'on a dactylographié soi-même afin de trouver et d'éliminer les coquilles.

3. Il faut recourir à l'Examen d'orthographe, de grammaire et de ponctuation de la Commission de la fonction publique ou passer en revue l'expérience du candidat pour évaluer la compétence en matière de correction d'erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation.

Services d'information (IS)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

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 :

11. recherche sur les opinions et les attitudes du public, et analyse, élaboration, recommandation et mise en œuvre de plans stratégiques et d'activités de communication en vue d'expliquer, de promouvoir et de diffuser les programmes, les politiques et les services du gouvernement fédéral;

15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe. Études

La norme minimale est :

- un grade d'un établissement d'enseignement postsecondaire reconnu.

Remarques

1. De par les études, la formation et l'expérience qu'ils possèdent, les titulaires pour une période indéterminée de postes du groupe IS satisfont à la norme minimale relative aux études lorsqu'un poste du groupe IS exige un baccalauréat sans spécialisation.

2. À la discrétion du gestionnaire, un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience peut servir d'alternative à la norme minimale relative aux études.

Mécanographie (OE)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

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. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
 - c. utilisation de machines comptables, de machines à calculer et à reprographier et de machines à courrier ou à microphotographie pour inscrire des données, calculer, produire des copies, des photocalques blancs ou bleus et d'autres imprimés, préparer le courrier ou produire et traiter des microfilms;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- la réussite de deux années d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Capacités/compétences

Il appartient aux gestionnaires d'établir, en se basant sur les fonctions et attributions du poste à combler, ce qui constitue un niveau de compétence acceptable en matière d'actionnement de clavier, de dictée et de relecture.

Actionnement de clavier

Pour les postes qui exigent de faire fonctionner de l'équipement de bureau à clavier (appareil de traitement de textes, appareil de conversion et de traitement de données, ordinateur, etc.), la norme est :

- un niveau de compétence acceptable pour faire fonctionner l'équipement nécessaire.

Dictée

Pour les postes qui exigent de prendre la dictée en sténographie, à la main ou à la machine, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en sténographie, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Relecture

Pour les postes qui exigent de corriger des erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en grammaire, orthographe et ponctuation, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Remarques

1. Les alternatives à deux années d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
 - un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà à l'un des deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative à deux années d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe OE.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative à deux années d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'une des alternatives approuvées par l'employeur.

2. Cette norme ne s'applique pas à la relecture que l'on fait habituellement du travail qu'on a dactylographié soi-même afin de trouver et d'éliminer les coquilles.
3. Il faut recourir à l'Examen d'orthographe, de grammaire et de ponctuation de la Commission de la fonction publique ou passer en revue l'expérience du candidat pour évaluer la compétence en matière de correction d'erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation.

Organisation et méthodes (élaboration de formulaires)(OM)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention de la fonction publique.

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 :

13. analyse, élaboration et conception de formulaires et de systèmes d'établissement de formulaires, ainsi que prestation de conseils à cet égard;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- un diplôme d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Remarques

1. Les alternatives au diplôme d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; ou
 - un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà aux deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; et
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe OM.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

Les candidats qui ont été nommés ou mutés pour une période indéterminée sur la base d'un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience ne répondent à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires que pour le groupe OM et doivent être réévalués pour intégrer d'autres groupes sur la base de cette alternative.

2. Une expérience et (ou) une formation acceptable dans un domaine pertinent lié aux postes du groupe OM est requise lorsque la scolarité exigée pour le poste en voie d'être doté est un diplôme d'études secondaires ou des alternatives approuvées par l'employeur.

Administration des programmes (PM)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public.

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. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement destinés au public;
4. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités du gouvernement liés à la perception des impôts et d'autres recettes auprès du public;
5. planification, élaboration et mise en œuvre de programmes d'inspection de produits de consommation;
7. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités liés à la protection des renseignements personnels et à l'accès à l'information;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- un diplôme d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Remarque

1. Les alternatives au diplôme d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; ou
 - un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà aux deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; et
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe PM.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

Les candidats qui ont été nommés ou mutés pour une période indéterminée sur la base d'un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience ne répondent à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires que pour le groupe PM et doivent être réévalués pour intégrer d'autres groupes sur la base de cette alternative.

Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public ou de la fonction publique.

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. prestation de services administratifs, y compris adaptation, modification ou conception de méthodes et de procédures, nécessaires aux politiques, programmes, services et autres activités de la fonction publique, par exemple ceux qui traitent de l'administration, des finances, des ressources humaines, des achats, des sciences ou des techniques, y compris :
 - e. prestation de services de secrétariat, de traitement de texte, de sténographie et d'enregistrement littéral, et utilisation du matériel électronique connexe;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- la réussite de deux années d'études secondaires ou alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Capacités/compétences

Il appartient aux gestionnaires d'établir, en se basant sur les fonctions et attributions du poste à combler, ce qui constitue un niveau de compétence acceptable en matière d'actionnement de clavier, de dictée et de relecture.

Actionnement de clavier

Pour les postes qui exigent de faire fonctionner de l'équipement de bureau à clavier (appareil de traitement de textes, appareil de conversion et de traitement de données, ordinateur, etc.), la norme est :

- un niveau de compétence acceptable pour faire fonctionner l'équipement nécessaire.

Dictée

Pour les postes qui exigent de prendre la dictée en sténographie, à la main ou à la machine, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en sténographie, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Relecture

Pour les postes qui exigent de corriger des erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation, la norme est :

- un niveau de compétence acceptable en grammaire, orthographe et ponctuation, en français ou en anglais (ou en français et en anglais).

Remarques

1. Les alternatives à deux années d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou

- un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà à l'un des deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative à deux années d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à deux années d'études secondaires; ou
- b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe ST.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative à deux années d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'un des deux alternatives approuvées par l'employeur.

2. Cette norme ne s'applique pas à la relecture que l'on fait habituellement du travail qu'on a dactylographié soi-même afin de trouver et d'éliminer les coquilles.
3. Il faut recourir à l'Examen d'orthographe, de grammaire et de ponctuation de la Commission de la fonction publique ou passer en revue l'expérience du candidat pour évaluer la compétence en matière de correction d'erreurs de grammaire, d'orthographe et de ponctuation.

Programmes de bien-être social (WP)

Définition

Le groupe Services des programmes et de l'administration comprend les postes principalement liés à la planification, à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à la gestion des politiques, programmes, services ou activités du domaine de l'administration ou du gouvernement fédéral à l'intention du public.

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 :

12. planification, élaboration, mise en œuvre ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités visant le développement social, l'établissement, l'adaptation et la réhabilitation de groupes, de collectivités ou de personnes, y compris planification, élaboration et prestation de services d'aide sociale;
15. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités ci-dessus.

Postes exclus

Sont exclus du groupe Services des programmes et de l'administration les postes dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Études

La norme minimale est :

- un diplôme d'études secondaires ou les alternatives approuvées par l'employeur (Remarque 1).

Remarques

1. Les alternatives au diplôme d'études secondaires approuvées par l'employeur sont :
 - des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; ou
 - un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience.

Les candidats qui répondent déjà aux deux critères suivants doivent être considérés comme répondant à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires :

- a. avoir obtenu des résultats satisfaisants au test approuvé par la Commission de la fonction publique à titre d'alternative à un diplôme d'études secondaires; et

b. avoir été nommé ou muté pour une période indéterminée à un poste du groupe VM.

Il faut offrir aux candidats qui ne répondent pas à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires la possibilité d'être évalué selon au moins l'une des deux alternatives approuvées par l'employeur.

Les candidats qui ont été nommés ou mutés pour une période indéterminée sur la base d'un agencement acceptable d'études, de formation et (ou) d'expérience ne répondent à l'exigence relative au diplôme d'études secondaires que pour le groupe VM et doivent être réévalués pour intégrer d'autres groupes sur la base de cette alternative.

2. Une expérience et (ou) une formation acceptable dans un domaine pertinent lié aux postes du groupe VM est requise lorsque la scolarité exigée pour le poste en voie d'être doté est un diplôme d'études secondaires ou des alternatives approuvées par l'employeur.

Notes en bas de page

- 1 Les coûts permanents sont basés sur les données démographiques de mars 2018 et les données sur la rémunération des employés PA – on les appelle la base salariale dans tout ce document.
- 2 Les autres propositions monétaires de l'Agent négociateur sont exposées en détail dans la partie III.
- 3 Le Conseil du Trésor du Canada 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.
- 4 Données démographiques en date de mars 2018.
- 5 Le gel des budgets de fonctionnement a fait en sorte que les budgets ministériels soient maintenus à leurs niveaux de référence existants. Il a aussi exigé des ministères qu'ils financent à perpétuité les augmentations de traitement à même leurs niveaux de financement existants, ce qui est contraire à la convention d'un fonds gouvernement centralisé qui finance les augmentations de traitement négociées. Il s'agit là d'un élément important à prendre en considération, puisque les ministères auraient à mettre de côté des fonds pour éventualités pour les augmentations de traitement afin de compenser les dépenses de programmes.
- 6 Les données proviennent de Statistique Canada et de Consensus Forecasts, septembre 2019.
- 7 Statistique Canada, *Le Quotidien*, Enquête sur la population active, septembre 2019.
- 8 Consensus Forecasts, octobre 2019.
- 9 The Guardian, « Gig Economy fuelled 'lost decade' in wage growth - Bank Economist », le 10 octobre 2018
- 10 The Size and Characteristics of Informal ("Gig") Work in Canada (juin 2019), note analytique du personnel, Banque du Canada.
- 11 Les travailleurs à la demande sont généralement classés comme des entrepreneurs indépendants, et non comme des employés.
- 12 Statistique Canada, Tabulation sur mesure des salaires et traitements de 2015 d'après le Recensement de 2016.
- 13 Régimes de pension au Canada, au 1er janvier 2018, Statistique Canada, le 6 juin 2019.
- 14 « The extinction of defined-benefit pension plans is almost upon us », Frederick Vettese, *The Globe and Mail*, le 4 octobre 2018
- 15 Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2018, Institut Fraser. Calculs effectués par l'Institut Fraser à l'aide des données de tabulation personnalisées de l'Enquête sur la population active de Statistique

Canada sur l'âge moyen et médian de la retraite selon le sexe, la catégorie de travailleurs, au Canada et dans les provinces, moyenne annuelle (juin 2019), note analytique du personnel, Banque du Canada

- [16](#) Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario, 2018, Institut Fraser. Calculs effectués par l'Institut Fraser à partir de Statistique Canada à partir 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.
- [17](#) Results Report: Pension and Benefit Benchmarking by Industry Sector. Mercer (2019).
- [18](#) Rapport annuel financier du gouvernement du Canada, exercice financier 2018-2019, ministère des Finances Canada.
- [19](#) Banque TD, What to Expect from Central Banks in the Next Global Downturn, octobre 2019.
- [20](#) Comptes publics du Canada de 2018, volume 1.
- [21](#) Coûts de l'assurance-emploi tirés du tableau 3 du Rapport financier annuel du gouvernement du Canada pour 2018-2019.
- [22](#) Rapport sur la politique monétaire, Banque du Canada, octobre 2019.
- [23](#) OCDE, Perspectives économiques intermédiaires, septembre 2019.
- [24](#) « Scénario intégrant un ralentissement plus marqué à l'échelle mondiale », le 30 octobre 2019, Rapport sur la politique monétaire de la Banque du Canada.
- [25](#) Statistique Canada, *Le Quotidien*, le 13 septembre 2019. Comptes du bilan national et des flux financiers, deuxième trimestre de 2019

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, [2020],
[ISBN : 978-0-660-34716-5]

[► Signaler un problème ou une erreur sur cette page](#)

[Partagez cette page](#)

Date de modification : 2020-09-02

[Contactez-nous](#)

[Ministères et organismes](#)

[Fonction publique et force militaire](#)

[Nouvelles](#)

[Traités, lois et règlements](#)

[Rapports à l'échelle du gouvernement](#)

[Premier ministre](#)

[À propos du gouvernement](#)

[Gouvernement ouvert](#)

• [Médias sociaux](#)
• [Applications mobiles](#)

• [À propos de Canada.ca](#)
• [Avis](#)

