



Présentation du Conseil du Trésor à la commission de l'intérêt public concernant le groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)

Publié : le 2020-11-20

© 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 BT22-239/2020F-PDF
ISBN : 978-0-660-34736-3

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 Education and Library Science (EB) Group

Présentation du Conseil du Trésor à la commission de l'intérêt public concernant le groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)

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

Président : M. Dan Butler

Membres : Mme Patti Bordeleau

M. Bob Kingston

Ottawa

Les 9, 10, 11 et 12 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 Enseignement et bibliothéconomie, tel que déterminé dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 7 juin 1999.

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 réponses aux propositions de l'AFPC](#)
- [Partie IV : présentation de l'Employeur concernant d'autres questions non réglées](#)
- [Partie V : définition du groupe Enseignement et bibliothéconomie \(EB\)](#)
- [Notes](#)

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 Enseignement et bibliothéconomie (EB), qui a expiré le 30 juin 2018.

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

« Le groupe Enseignement et bibliothéconomie comprend les postes qui sont principalement liés à l'instruction de personnes de différents groupes d'âge dans le cadre de programmes scolaires ou parascolaires; à l'application d'une connaissance approfondie des techniques d'enseignement à l'éducation et à l'orientation d'étudiantes et d'étudiants dans des écoles; et à l'éducation, à la formation et à l'orientation de jeunes et d'adultes dans le cadre de

programmes parascolaires; à la réalisation de recherches et à la prestation de conseils au sujet de l'enseignement; et à l'application d'une connaissance approfondie de la bibliothéconomie et de la science de l'information à la gestion et à la prestation de services de bibliothèque et de services d'information connexes. »

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 4 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 EB.

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 EB.
- 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 EB 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 EB, y compris les définitions de groupe et les normes de qualification.

Résumé

▼ Dans cette section

- [Recrutement et maintien en poste](#)
- [Comparabilité externe](#)
- [Propositions de l'agent négociateur](#)
- [Propositions de l'Employeur](#)
- [Dommages liés au système de paye Phénix](#)

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 sa main d'œuvre dévouée. 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 (ACPE), 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 cause de 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 œuvre des conventions collectives. Le PE décrit la nouvelle méthode de calcul des paiements rétroactifs et prévoit des délais plus longs pour la mise en œuvre 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 paye et de ressources humaines (RH) en place et les défis actuels liés à l'administration de la paye, le gouvernement du Canada n'a aucune latitude pour mettre en œuvre les conventions sur une base différente de celle qui est prévue dans le PE négocié. Convenir d'un processus de mise en œuvre 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 EB, n'appuient pas la prestation d'augmentations économiques et d'autres améliorations non monétaires au groupe EB 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 en poste

L'article 175 de la LRTSPF précise qu'une commission de l'intérêt public doit tenir compte du recrutement et du maintien en poste 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 en poste indiquent fortement que les niveaux de rémunération du groupe EB 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 EB et les y maintenir.

Les ministères qui embauchent des employés du groupe EB, n'ont pas cerné de problèmes généralisés de recrutement et de maintien en poste pour le groupe EB. Les départs à l'extérieur, surtout en ce qui concerne les départs volontaires pour des raisons autres que la retraite, sont très faibles : seulement 0,75 % des employés de l'unité de négociation du groupe EB. De plus, les ministères mènent des processus de recrutement très efficaces pour le groupe EB.

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

De 2011-2012 à 2015-2016, les augmentations cumulatives dans le sous-groupe professionnel ED (14,1 %), qui représente plus de 70 % de l'effectif total de l'unité de négociation du groupe EB, ont dépassé les augmentations cumulatives des

règlements conclus dans le secteur public (10,3 %) et le secteur privé (13,6 %) et les augmentations cumulatives des prix (11,9 %), comme le montre la variation dans l'inflation de l'indice des prix à la consommation (IPC). Les augmentations cumulatives accordées aux membres des sous-groupes LS et EU ont été tout à fait comparables à celle de l'IPC (11,9 %) et ont dépassé les augmentations salariales consenties dans le cadre des règlements avec le secteur public (10,3 %) au cours de la période de référence.

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 déposée 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 déposée 18 modifications qui sont propres au groupe EB, 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 EB 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 par rapport au groupe EB sont importantes et représentent un coût total permanent d'environ 27,47 millions de dollars, soit 28,35 % de la base salariale du groupe EB pour 2018 ¹.

Propositions monétaires clés de l'agent négociateur	Coûts permanents	% de la base salariale
Augmentation économique supérieure au modèle établi, de 3,5 % sur trois ans	10 516 837,94 \$	10,87 %
Restructurations et rajustements salariaux : Grilles salariales des sous-groupes ED-EST/LAT/EDS et EU et LS <ul style="list-style-type: none"> • ajustement au marché • restructurations 	11 781 699,01 \$	12,18 %
Augmentation pour les nominations intérimaires : Recevoir une	27 811,82 \$	0,03 %

augmentation d'échelon après avoir atteint 52 semaines de service cumulatif de toutes les périodes d'intérim		
Pause pédagogique : Congé payé du 1 ^{er} juillet au 9 juillet inclusivement pour certains titulaires du groupe EB.	1 048 933,85 \$	1,08 %
Indemnité de repas : Augmentation de 9 \$ à 15 \$	714,30 \$	0,00 %
Droits aux congés élargis	4 051 177,15 \$	4,18 %
Total (toutes les propositions ayant une incidence monétaire) ²	27 472 174,07 \$	28,35 %

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 en poste ainsi qu'à la comparabilité interne et externe.

Propositions de l'Employeur

L'Employeur est d'avis que l'entente du groupe EB 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 %	6 950 041 \$	7,18 %
Un montant additionnel de 1 % pour les ajustements propres au groupe	1 025 392 \$	1,06 %
Dispositions relatives aux congés élargis	135 317 \$	0,13 %

Total	8 110 750 \$	8,37 %
--------------	---------------------	---------------

La proposition de l'Employeur comprend également le PE sur la mise en œuvre de la convention collective négociée avec les 34 autres groupes de la fonction publique fédérale. Vu les systèmes de paye et de RH en place et les défis associés, le gouvernement du Canada n'a aucune latitude pour mettre en œuvre les conventions sur une base différente. Convenir d'un processus de mise en œuvre 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 paye 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 paye 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 de principe.

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 paye Phénix. Toutefois, l'Employeur fait respectueusement valoir que la question des dommages causés par Phénix ne devrait 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

▼ Dans cette section

- [1.1 Négociations dans la fonction publique fédérale](#)
- [1.2 Éléments communs négociés pour l'administration publique centrale et les organismes distincts](#)
- [1.3 Négociations avec le groupe Enseignement et bibliothéconomie \(EB\)](#)
- [1.4 Propositions de l'agent négociateur](#)
- [1.5 Propositions de l'Employeur](#)
- [1.6 Propositions communes](#)
- [1.7 Dommages liés au système de paye 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 significatives 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	IPFPC	3 541

arcentage		
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
Régie de l'énergie du Canada (REC), anciennement l'Office national de l'énergie (ONE)	IPFPC	Tous les employés syndiqués	377
Office national du film (ONF)	IPFPC	Groupe Administration et service extérieur	174
		Groupe scientifique et professionnel	
	SGCT/SCFP	Groupe technique	103
	SCFP	Groupe de soutien administratif	88
Groupe Opérations			
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

1.2 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 œuvre 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 œuvre des conventions étaient des questions essentielles, vu les défis actuels liés au système de paye Phénix et à la mise en œuvre 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 œuvre. Le gouvernement a également négocié des échéanciers de mise en œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre prolongés.
- Les employés pour qui la mise en œuvre 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 œuvre de 180 jours, jusqu'à concurrence de 450 \$ par employé.

- Les employés pour qui la mise en œuvre prend plus de 180 jours en seront avisés dans les 180 jours suivant la signature de la convention.

Vu les systèmes de paye et de ressources humaines en place et les défis actuels, le gouvernement du Canada n'a aucune latitude pour mettre en œuvre les conventions sur une base différente de celle qui est prévue dans le PE négocié. Convenir d'un processus de mise en œuvre 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 cause 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 d'au plus 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 EB 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 EB 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 %.

1.3 Négociations avec le groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)

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 EB 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 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.

Toutefois, aucune de ces propositions n'a été approuvée parce que l'Employeur est d'avis que ces éléments devraient faire partie d'un règlement négocié et définitif.

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

Article	Détails
Paragraphe : 2.01, 2.02, 10.05, 14.01, 14.03, 15.01, 22.04, 22.07, 22.15, 36.01, 36.02, 37.02,	Remplacer :

37.03, 37.04, 37.10, 37.27, 38.01, 55.01, Appendice « B ».	« <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 ».
Paragraphes 57.01 et 57.05	Remplacer : 24e semaine par 78e semaine
Paragraphe 57.07 (anglais seulement)	Remplacer : (Réaffectation ou congé liés à la maternité), « officer » par « employee »

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.

1.4 Propositions de l'agent négociateur

L'agent négociateur a également soumis une longue liste de propositions, y compris de nouvelles indemnités et mesures qui n'existent pas actuellement dans la convention collective du groupe EB. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les propositions monétaires de l'agent négociateur, qui comprennent des augmentations économiques annuelles de 3,5 % sur trois ans, équivalent à une augmentation globale de 28,35 %, comparativement à la base salariale du groupe EB de 2018.

Tableau 4 : propositions monétaires de l'agent négociateur

Propositions monétaires de l'agent négociateur	Coût (2017-2018)	% de la base salariale
Propositions communes		
Augmentation économique de 3.5% sur trois ans (1.66% plus élevé que le modèle établi)	10 516 837 \$	10,87 %
7 semaines + 1 semaine de temps d'attente pour le congé de compassion et le congé pour proches aidants	1 269 271 \$	1,31 %
Indemnité complémentaire de 93% pour un congé parental étendue de 63 semaines	899 376,75 \$	0,93 %
Augmenter l'accumulation des droits aux congés annuels : <ul style="list-style-type: none"> • 4 semaines à 5 ans • 5 semaines à 10 ans • 6 semaines à 23 ans 	843 801,45 \$	0,87 %
Jours fériés payés – 2 jours supplémentaires pour certains titulaires	681 810,60 \$	0,70 %
Politique à l'échelle de l'APC en matière de congé pour les situations de violence familiale où 10 jours de congé payé sont fournis	15 070,55 \$	0,02 %
Sous-total (propositions communes)	14 226 169,08 \$	14,70 %
Propositions spécifiques au groupe EB		
ED-EST (10 mois) Grille salariale d'AINC (en vigueur le 1 ^{er} juillet 2018) <ul style="list-style-type: none"> • 10 % d'ajustement au marché, pour les taux ED-EST sur 10 mois pour l'Ontario • 20 % d'ajustement au marché, pour les taux ED-EST sur 10 mois pour l'Alberta 	1 120 794,33 \$	1,16 %
ED-EST Grille salariale des directeurs et des directeurs d'école adjoints <ul style="list-style-type: none"> • Suppression des taux de niveau 1 pour les directeurs et les directeurs d'école adjoints; • La grille salariale du niveau 2 formera la nouvelle grille salariale des directeurs et des directeurs d'école adjoints; • La grille salariale de l'Ontario recevra une augmentation du marché de 10 %; • La grille salariale de l'Alberta recevra une augmentation du marché de 20 %. 	182 144,88 \$	0,19 %

Grille salariale du groupe EU	207 467,73 \$	0,21 %
Ajustement au marché (Alberta : 20%, toutes les régions : 10 %)		
ED-EST Taux de rémunération nationaux pour 12 mois	757 404,95 \$	0,78 %
ED-LAT ajustement du marché de 10 %	1 746 440,28 \$	1,81 %
ED-EDS ajustement du marché de 10 %	3 208 153,68 \$	3,32 %
Restructurations du groupe LS et ajustement du marché de 12 %	4 559 293,16 \$	4,71 %
Augmentation pour les nominations intérimaires – Augmentation d'échelon après avoir atteint 52 semaines de service cumulatif de toutes les périodes d'intérim	27 811,82 \$	0,03 %
Pause pédagogique – Congé payé du 1 ^{er} juillet au 9 juillet inclusivement pour certains titulaires du groupe EB.	1 048 933,85 \$	1,08 %
Indemnité de repas Augmentation de 9 \$ à 15 \$	714,30 \$	0,00 %
Congé payé pour obligations familiales – Augmentation de 37,5 heures à 75 heures	341 846,01 \$	0,35 %
Sous-total (propositions spécifiques)	13 201 004,99 \$	13,64 %
Total global	27 427 174,07 \$	28,35 %

Remarques

1. Les propositions syndicales ci-dessous n'ont pas été incluses en raison des limites des données ou d'une incapacité fondamentale à obtenir efficacement un coût estimatif pour ces mesures.
 - a. Article 26 : administration de la paye; pénalité pour défaut de paiement à une date déterminée et remboursement des pénalités et pertes financières;
 - b. Article 27 : modifications du temps de déplacement;
 - c. Article 49.5 : indemnité pour les enseignants (aucune fréquence maximale pour l'indemnité);
 - d. Appendice « B » : Réaménagement des effectifs : augmentation de l'indemnité d'études de 15 000 \$ à 17 000 \$ et augmentation de l'indemnité d'études pour un programme de recyclage de 15 000 \$ à 20 000 \$.

1.5 Propositions de l'Employeur

L'Employeur propose de négocier des améliorations pour le groupe EB 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

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 %	6 950 041 \$	7,18 %
Supplément de 1 % pour les ajustements propres au groupe	1 025 392 \$	1,06 %
10 jours de congé pour cause de violence familiale	13 707 \$	0,01 %
Dispositions élargies pour la définition de la famille (divers articles)	59 595 \$	0,06 %
Congé parental non payé (période standard ou prolongée)	N'entraîne pas de coûts	0,00 %
Congé non payé pour proches aidants lié à une maladie grave	62 015 \$	0,06 %
Total	8 110 750 \$	8,37 %

Les propositions de l'Employeur comprennent également le PE sur la mise en œuvre 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.

1.6 Propositions communes

Vingt-trois dispositions, énumérées ci-dessous, ont été identifiées conjointement par les parties comme étant des propositions communes qui s'appliquent aux quatre tables (PA, SV, TC et EB) actuellement dans le processus de la CIP.

Le 25 novembre 2019, l'Employeur et l'agent négociateur ont convenu qu'il était approprié de faire des représentations sur ces dispositions une seule fois, et de le faire au cours du processus de la CIP pour le groupe PA. Cela permettra d'éviter les chevauchements inutiles dans les soumissions respectives des quatre groupes et de limiter le risque d'avoir des recommandations différentes sur les mêmes sujets.

1. Article 8 : représentants des employé-e-s
2. Article 9 : utilisation des locaux de l'Employeur
3. Article 10 : précompte des cotisations
4. Article 11 : information
5. Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
6. Article 17 : harcèlement sexuel
7. Article 19 : congé de maladie payé
8. Paragraphe 20.02 : congé annuel payé
9. Article 21 : jours fériés payés
10. Paragraphes 22.04, 22.06, 22.07 : congé de maternité et parental non payé
11. Alinéa 22.09vii) : congé de compassion et congé pour proches aidants
12. Article 26 : administration de la paye
13. Article 32 : discipline
14. Article 33 : examen du rendement et dossier de l'employé-e
15. Article 50 : changements technologiques
16. Nouvel article : congé pour cause de violence familiale
17. Nouvel article : protection contre la sous-traitance
18. Appendice « B » : Réaménagement des effectifs

19. Appendice « K » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective
20. Appendice « M » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde
21. Appendice « O » : 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
22. Appendice « P » : Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés
23. Nouvel appendice : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada

1.7 Dommages liés au système de paye 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 paye 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 paye Phénix. Toutefois, l'Employeur fait respectueusement valoir que les dommages causés par Phénix ne doivent 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

▼ Dans cette section

- [2.1 Recrutement et maintien en fonction](#)
- [2.2 Comparabilité externe](#)
- [2.3 Relativité interne](#)
- [2.4 État de l'économie et situation fiscale du gouvernement](#)
- [2.5 Principe de reproduction](#)
- [2.6 Rémunération totale](#)
- [2.7 Méthodologie](#)

Dans le cadre de son approche vis-à-vis 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 :

1. 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;

2. 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;

3. 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;

4. État de l'économie et 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 EB.

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 du personnel présentés dans cette section montrent clairement que le groupe EB est en bonne santé et ne fournissent aucune indication qu'il faut des augmentations supérieures au modèle établi pour recruter et retenir les 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.

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 (PARD), des examens stratégiques et fonctionnels et la mise en œuvre 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 EB par rapport à la moyenne de l'administration publique fédérale centrale.

Le tableau 6 montre l'effectif des EB au cours des cinq derniers exercices financiers par sous-groupe professionnel. Au cours de la période de référence, le sous-groupe professionnel ED a connu des augmentations successives d'une année à l'autre après la période de restriction. En particulier, depuis l'exercice financier 2015-2016, l'effectif du groupe a augmenté de façon constante chaque année. En ce qui concerne les autres sous-groupes, l'effectif du sous-groupe LS est resté stable au cours des trois derniers exercices, tandis que celui du sous-groupe EU est resté stable sur l'ensemble de la période de référence.

Tableau 6 : population

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Variation de la population : sous-groupe ED					
Population moyenne sur 12 mois	656	633	621	644	658
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	sans objet	-3,43 %	-2,03 %	3,83 %	2,08 %
Augmentation annuelle de l'administration publique centrale (APF)	sans objet	-2,80 %	-1,60 %	0,40 %	2,10 %
Variation de la population : sous-groupe LS					
Population moyenne sur 12 mois	273	252	243	241	244
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	sans objet	-7,73 %	-3,51 %	-0,75 %	1,04 %
Augmentation annuelle de	sans objet	-2,80 %	-1,60 %	0,40 %	2,10 %

l'administration publique centrale (APF)					
Variation de la population : sous-groupe EU					
Population moyenne sur 12 mois	30	29	30	31	31
Augmentation d'une année à l'autre (a/a)	sans objet	-3,60 %	3,16 %	1,95 %	1,09 %
Augmentation annuelle de l'administration publique centrale (APF)	sans objet	-2,80 %	-1,60 %	0,40 %	2,10 %

Source : Fichiers des titulaires

Remarques

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

Le tableau 7 montre que malgré un marché du travail vigoureux, les emplois du groupe EB sont toujours très recherchés. Les résultats montrent que les taux d'embauche totaux ont généralement dépassé la moyenne de l'APC pour le sous-groupe ED, avec des augmentations importantes en 2016-2017 et 2017-2018. Les résultats du sous-groupe LS ont été stables au cours de la période de référence (avec un gain substantiel en 2016-2017), tout en restant stables pour le sous-groupe EU. Dans les cas où il y a des problèmes de recrutement, on s'attendrait à de faibles chiffres d'embauche sur des périodes durables, ce qui n'est pas le cas pour le groupe EB.

Tableau 7 : recrutement

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Embauche : sous-groupe ED					
Recrutement à l'externe	30	18	30	59	64
Recrutement à l'interne	5	15	14	18	25
Totalité des embauches (externe et	35	33	44	77	89

interne)					
Taux total d'embauche	5,3 %	5,2 %	7,1 %	12,0 %	13,5 %
Taux total d'embauche de l'APC	4,1 %	5,5 %	6,9 %	9,2 %	11,6 %
Embauche : sous-groupe LS					
Recrutement à l'externe	7	8	10	21	12
Recrutement à l'interne	3	2	3	4	5
Totalité des embauches (externe et interne)	10	10	13	25	17
Taux total d'embauche	3,7 %	4,0 %	5,3 %	10,4 %	7,0 %
Taux total d'embauche de l'APC	4,1 %	5,5 %	6,9 %	9,2 %	11,6 %
Embauche : sous-groupe EU					
Recrutement à l'externe	1	0	2	2	3
Recrutement à l'interne	0	0	0	0	0
Totalité des embauches (externe et interne)	1	0	2	2	3
Taux total d'embauche	3,3 %	0,0 %	6,7 %	6,6 %	9,7 %
Taux total d'embauche de l'APC	4,1 %	5,5 %	6,9 %	9,2 %	11,6 %

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

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. L'embauche à l'interne comprend l'embauche au groupe à partir d'autres groupes au sein de l'APC.
5. 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.

Le tableau 8 ci-dessous montre qu'il y a eu une réduction importante du nombre de départs externes du groupe EB 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 l'ensemble des sous-groupes professionnels EB a diminué de façon significative, à l'exception du sous-groupe EU qui est demeuré relativement stable. La plus forte réduction des taux de départs externes au cours de la période de référence s'est produite dans le sous-groupe LS, avec une réduction de 50 %. Le sous-groupe ED a également connu une forte réduction de 31 %. De plus, le taux de départs volontaires non lié à la retraite de l'unité de négociation du groupe EB était également très faible, soit seulement 0,75 %.

Les départs internes ont augmenté pour le sous-groupe ED, mais sont demeurés relativement stables pour les autres sous-groupes professionnels EB. Un peu plus de la moitié des départs internes chez les ED ont eu lieu dans les sous-groupes professionnels qui relèvent de l'unité de négociation du groupe PA entre 2016-2017 et 2017-2018, où les départs internes ont été les plus nombreux au cours de la période de référence. La majorité de ces départs internes se sont produits au sein des groupes Services administratifs (AS), Administration des programmes (PM) et Programmes sociaux (WP). Il est important de remarquer qu'un nombre plus élevé de départs internes ne reflète pas nécessairement des problèmes importants de rétention du personnel. Les départs internes font naturellement partie de la mobilité professionnelle et sont très probablement attribuables à la recherche par les employés de postes qui correspondent mieux à leurs aspirations professionnelles. En particulier, ces départs ne sont probablement pas causés par des insuffisances salariales, car les augmentations salariales négociées au sein du plus grand groupe de l'unité de négociation du groupe EB ont généralement dépassé celles de l'unité de négociation du groupe PA pour les sous-groupes professionnels susmentionnés (voir le tableau 8 ci-dessous pour plus de détails).

Tableau 8 : cessations d'emploi

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Départs : volontaires, non liés à la retraite, sous-groupe ED					

Départs externes	51	43	34	45	35
Volontaires, non liés à la retraite	6	8	7	8	3
Volontaires, liés à la retraite	32	22	26	34	20
Involontaires	13	13	1	3	8
Non précisés	0	0	0	0	4
Départs internes	7	10	8	16	24
Total des départs (internes et externes)	58	53	42	61	59
Taux total des départs	8,8 %	8,4 %	6,8 %	9,5 %	9,0 %
Taux total des départs dans l'APC	8,3 %	7,5 %	7,9 %	8,3 %	8,5 %
Départs : volontaires, non liés à la retraite, sous-groupe LS					
Départs externes	30	20	20	13	15
Volontaires, non liés à la retraite	3	5	5	2	4
Volontaires, liés à la retraite	12	7	13	9	8
Involontaires	15	8	2	1	1
Non précisés	0	0	0	1	2
Départs internes	9	5	6	4	10
Total des départs (internes et externes)	39	25	26	17	25
Taux total des départs	14,3 %	9,9 %	10,7 %	7,0 %	10,3 %
Taux total des départs dans l'APC	8,3 %	7,5 %	7,9 %	8,3 %	8,5 %
Départs : volontaires, non liés à la retraite, sous-groupe EU					
Départs externes	2	0	1	2	3
Volontaires, non liés à la retraite	1	0	0	1	0
Volontaires, liés à la retraite	1	0	1	1	2
Involontaires	0	0	0	0	1
Non précisés	0	0	0	0	0
Départs internes	0	0	0	0	0
Total des départs (internes et externes)	2	0	1	2	3
Taux total des départs	6,6 %	0,0 %	3,3 %	6,6 %	9,7 %
Taux total des départs dans l'APC	8,3 %	7,5 %	7,9 %	8,3 %	8,5 %

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 au choix. Les départs involontaires comprennent la démission en vertu du réaménagement des effectifs, le licenciement pour inconduite, le congé pour incompetence 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 stage et le décès.
4. L'embauche à l'interne comprend l'embauche au groupe à partir d'autres groupes au sein de l'APC.
5. 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.

Le tableau 9 présente les nombres d'offres d'emploi pour les sous-groupes professionnels EB. Une analyse plus approfondie montre qu'il y a eu une augmentation globale marquée du nombre d'offres d'emploi depuis 2013-2014 pour les sous-groupes ED et LS, tout en restant stable pour le sous-groupe EU. Le sous-groupe professionnel ED, en particulier, a dépassé le nombre total de candidatures par offre d'emploi lorsqu'il a été mesuré par rapport à la médiane de l'APC pendant la majeure partie de la période de référence. Dans l'ensemble, tant les statistiques sur l'embauche que les offres d'emploi montrent que la demande pour de nouveaux emplois est satisfaite par un grand bassin de candidats qualifiés.

Tableau 9 : annonces d'emploi

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Total des annonces					
ED	9	10	24	15	22
LS	7	15	10	11	6
EU	2	4	3	2	2

Moyenne de l'APC	9	8	10	9	14
Total des demandes d'emploi par annonce					
ED	185	114	107	181	101
LS	54	29	50	61	36
EU	88	41	36	25	42
Moyenne de l'APC	82	84	95	74	132
Total des demandes d'emploi retenues par annonce d'emploi					
ED	95	73	82	118	71
LS	33	17	37	43	26
EU	27	21	28	21	37
Moyenne de l'APC	62	76	66	52	98

Remarques

1. Les chiffres incluent les candidatures à des offres d'emploi externes émanant de ministères et d'organisations de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la FAA).
2. Les données concernent les annonces fermées. Les annonces annulées sont exclues.
3. Les candidatures retenues sont celles qui répondent aux critères essentiels de l'annonce.

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 vient renforcer que l'offre de l'Employeur de reproduire l'ensemble du modèle 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 certains indicateurs pour mesurer la mobilité et le maintien en poste en termes de satisfaction professionnelle générale des employés. Deux indicateurs clés sont examinés plus en détail ci-dessous et se rapportent à la satisfaction professionnelle globale.

Le tableau 10 montre que la majorité des employés des sous-groupes du groupe EB aiment leur emploi; la plupart des résultats dépassent la moyenne de la fonction publique. Le gouvernement fédéral continue d'offrir des conditions attrayantes, des

emplois stables et des salaires très concurrentiels, ce qui en fait un Employeur très recherché.

Cela vient renforcer que l'offre salariale de l'Employeur, qui reproduit le modèle établi 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.			
Sous-groupe professionnel	Positif (%)		
	2014	2017	2018
ED	86	87	87
EU	sans objet	93	sans objet
LS	74	84	82
Moyenne de la fonction publique	79	80	80

Le tableau 11 montre que les employés du groupe EB étaient beaucoup moins susceptibles de quitter leur poste au cours des deux prochaines années, comparativement à la moyenne de la fonction publique. Cela montre une fois de plus que les employés du groupe EB ont un sentiment général de satisfaction professionnelle élevé et ne cherchent pas activement à quitter leur poste actuel.

Tableau 11 : intention de quitter le poste actuel

Q46. Avez-vous l'intention de quitter votre poste actuel au cours des deux prochaines années?				
Unité de négociation	SAFF de 2018			
	Sous-groupe professionnel	Oui (%)	Non (%)	Incertain (%)
EB	ED	21	54	25
	LS	14	52	34
Moyenne de la fonction publique		27	39	35

Remarque : Les réponses pour le sous-groupe EU n'étaient pas disponibles en raison du faible taux de réponse.

2.2 Comparabilité externe

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

Comme l'indique le tableau 12, malgré l'incidence négative du Plan d'action pour la réduction du déficit de 2011-2012 à 2015-2016, la croissance des salaires du sous-groupe ED (14,1 %), qui représente plus de 70 % de la population de l'unité de négociation du groupe EB, a dépassé les augmentations cumulatives des règlements avec les secteurs public (10,3 %) et privé (13,6 %) (selon l'analyse de RHDCC ⁶), et les augmentations cumulatives des prix (11,9 %), établies selon la variation de l'inflation de l'IPC.

Les augmentations cumulatives accordées aux membres des sous-groupes LS et EU ont été tout à fait comparables à celles de l'IPC (11,9 %) et ont dépassé les augmentations salariales consenties dans le cadre des règlements avec le secteur public (10,3 %) au cours de la période de référence.

Dans l'ensemble, les résultats démontrent encore une fois que les salaires des EB sont très concurrentiels par rapport au marché du travail externe.

Tableau 12 : croissance des salaires des ED, LS et EU par rapport aux comparatifs du marché extérieur entre 2010 et 2017

Comparaison des augmentations cumulatives externes (2010-2017)						
	IPC	RHDCC - secteur public	RHDCC - secteur privé	ED	LS	EU
Augmentation cumulative	11,9 %	10,3 %	13,6 %	14,1 %	11,6 %	11,2 %

Remarque : Les taux salariaux des EB sont calculés par le SCT à partir des taux de règlement

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.

L'analyse comparative de la croissance cumulative interne des salaires peut être difficile, car aucun groupe interne de l'APC n'est directement comparable au groupe EB. Un examen de la mobilité interne a donc été effectué pour déterminer les groupes professionnels dans lesquels les employés du groupe EB se déplacent habituellement et pour comparer la croissance de leurs salaires respectifs.

Le tableau 13 montre les augmentations cumulatives pour le sous-groupe ED par rapport à celles de l'unité de négociation du groupe PA, où la majorité des départs internes ont eu lieu. Comme nous l'avons mentionné dans la section sur le recrutement et le maintien en poste, plus de la moitié de tous les départs internes du sous-groupe ED relevaient de l'unité de négociation du groupe PA entre 2016-2017 et 2017-2018. Comme l'indique le tableau, les augmentations cumulatives reçues par le plus grand sous-groupe de l'unité de négociation du groupe EB ont été supérieures ou égales à celles qui ont été relevées dans les sous-groupes de l'unité de négociation du groupe PA. Comme les salaires du sous-groupe ED ont connu des augmentations égales ou supérieures à celles des sous-groupes du groupe PA inclus dans le tableau, les départs internes pour le sous-groupe ED sont très probablement attribuables à la mobilité naturelle de la fonction publique et non à des écarts salariaux.

Tableau 13 : évaluation de la mobilité interne, comparaison de la croissance cumulative des salaires entre les comparateurs du sous-groupe ED et de l'unité de

négociation du groupe PA

Comparaison des augmentations cumulatives internes (2010-2017)

	ED	AS	PM	WP
Augmentation cumulative	14,1 %	11,8 %	11,6 %	14,2 %

Bien qu'il soit largement reconnu que les responsabilités et les rôles généraux des groupes d'employés identifiés diffèrent de ceux des employés de l'unité de négociation du groupe EB, en l'absence de toute comparaison directe, la moyenne de l'APC pourrait également être considérée comme un point de référence adéquat à des fins de comparaison.

Comme le montre le tableau 14 ci-dessous, les augmentations salariales cumulées du sous-groupe ED ont dépassé la croissance de l'APC de 2010 à 2017, tandis que les sous-groupes LS et EU ont connu une croissance modérée au cours de la même période. Comme nous l'avons déjà mentionné, le sous-groupe ED représente plus de 70 % de l'effectif du groupe EB.

Tableau 14 : comparaison de la croissance cumulative interne des salaires entre les sous-groupes professionnels du groupe EB et la moyenne pondérée de l'APC, 2010-2017

Comparaison des augmentations cumulatives internes (2010-2017)

	APC	ED	LS	EU
Augmentation cumulative	13,5 %	14,1 %	11,6 %	11,2 %

Remarque : Les taux salariaux des EB sont calculés par le SCT à partir des taux de règlement (moyenne pondérée).

Dans l'ensemble, il n'y a eu aucune démonstration de problèmes quant à la relativité interne du groupe EB. En conséquence, l'offre salariale de l'Employeur, laquelle suit un modèle établi, permettrait de maintenir cet équilibre.

2.4 État de l'économie et 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 EB 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 records 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 ci-après 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'œuvre. Une croissance plus faible du PIB réel réduit la demande d'emploi, ce qui augmente le chômage et freine les augmentations de salaires.

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 de 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 15 : production intérieure brute réelle, croissance d'une année à l'autre

Croissance du PIB réel (a/a)	2016	2017	2018	2019(F)	2020(F)
Statistique Canada	1,1 %	3,0 %	1,9 %	sans objet	sans objet
Consensus Forecasts	sans objet	sans objet	sans objet	1,5 %	1,6 %
Banque du Canada	sans objet	sans objet	sans objet	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 16). 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 16 : principaux indicateurs économiques du Canada, croissance d'une année à l'autre

Indicateur ⁷	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

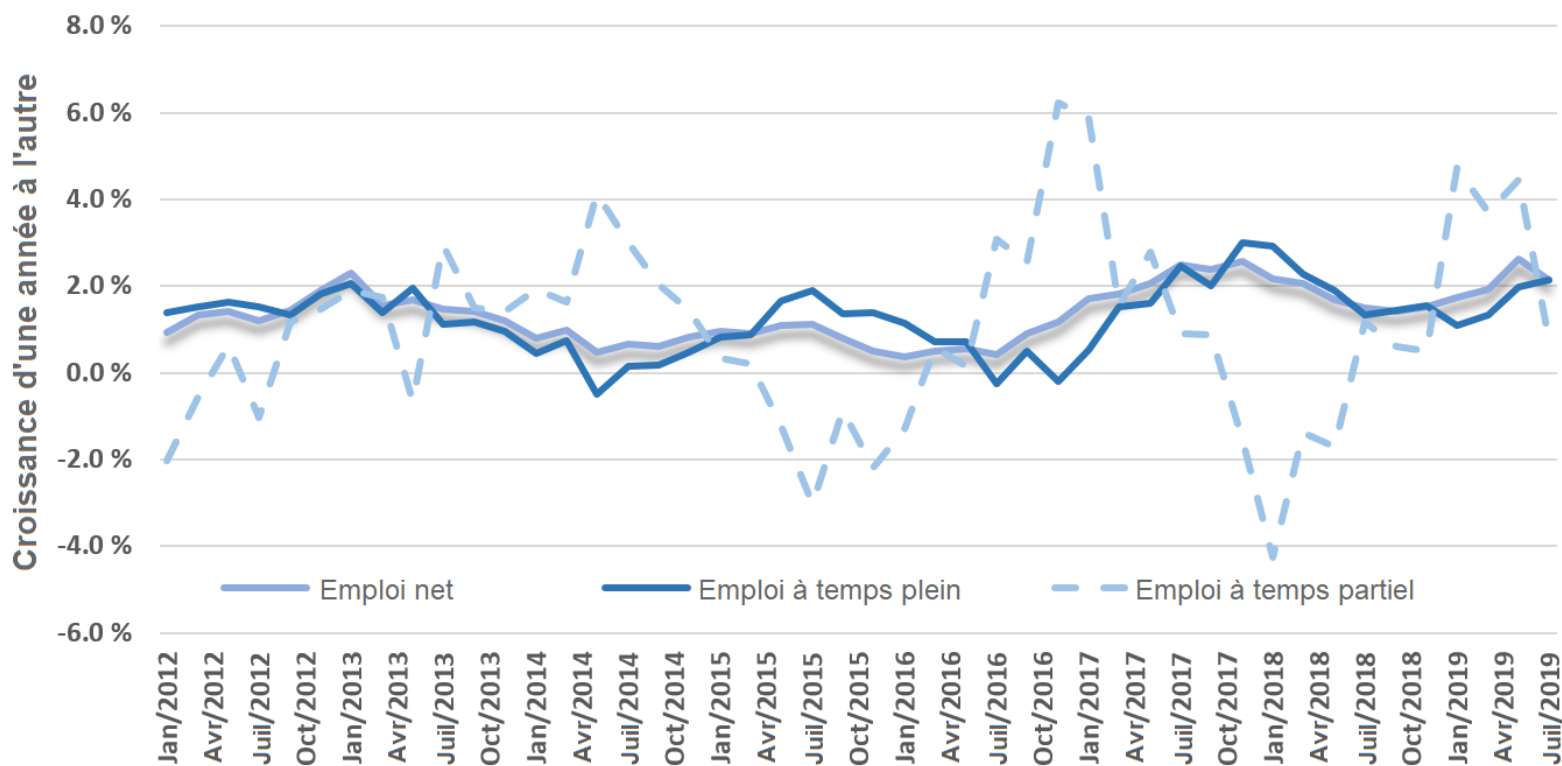
Croissance de l'emploi canadien

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 ⁸. Le taux de chômage devrait rester stable à 5,7 % en 2019 et 2020 ⁹ (tableau 16). 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 canadien, de janvier 2012 à juillet 2019



▼ Graphique 1 - Version textuelle

Mois	Emploi net	Emploi à temps plein	Emploi à temps partiel
Janvier 2012	0.9 %	1.4 %	-2.0 %
Avril 2012	1.3 %	1.8 %	-0.0 %
Juillet 2012	1.2 %	1.5 %	-1.0 %
Octobre 2012	1.5 %	2.1 %	-0.6 %
Janvier 2013	1.9 %	2.1 %	1.9 %
Avril 2013	1.3 %	1.3 %	0.3 %
Juillet 2013	1.4 %	1.1 %	2.9 %
Octobre 2013	1.2 %	1.2 %	1.0 %
Janvier 2014	0.8 %	0.5 %	1.9 %
Avril 2014	0.6 %	0.4 %	2.0 %
Juillet 2014	0.6 %	0.2 %	3.0 %
Octobre 2014	0.7 %	0.2 %	3.3 %
Janvier 2015	0.7 %	0.8 %	0.3 %
Avril 2015	0.8 %	1.2 %	-1.1 %

Juillet 2015	1.0 %	1.9 %	-3.0 %
Octobre 2015	0.8 %	1.2 %	-1.3 %
Janvier 2016	0.7 %	1.1 %	-1.3 %
Avril 2016	0.7 %	0.6 %	2.0 %
Juillet 2016	0.5 %	-0.2 %	3.1 %
Octobre 2016	0.9 %	0.2 %	4.1 %
Janvier 2017	1.4 %	0.5 %	5.9 %
Avril 2017	1.6 %	1.3 %	2.6 %
Juillet 2017	2.1 %	2.5 %	0.9 %
Octobre 2017	1.9 %	2.8 %	-2.5 %
Janvier 2018	1.6 %	2.9 %	-4.3 %
Avril 2018	1.5 %	2.6 %	-3.0 %
Juillet 2018	1.2 %	1.3 %	1.2 %
Octobre 2018	1.2 %	1.1 %	1.5 %
Janvier 2019	1.7 %	1.1 %	4.7 %
Avril 2019	2.2 %	1.6 %	5.2 %
Juillet 2019	2.0 %	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 ¹⁰, [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 ¹¹ 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 » ¹² 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 ci-après, ont continué d'attirer de nombreux candidats qualifiés pour chaque possibilité d'emploi.

Conditions de travail dans le secteur public par rapport aux secteurs privé et 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 \$) [13](#).

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 %) [14](#). 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 [15](#).

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 [16](#).

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 %) [17](#). 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 [18](#), qui compare 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.

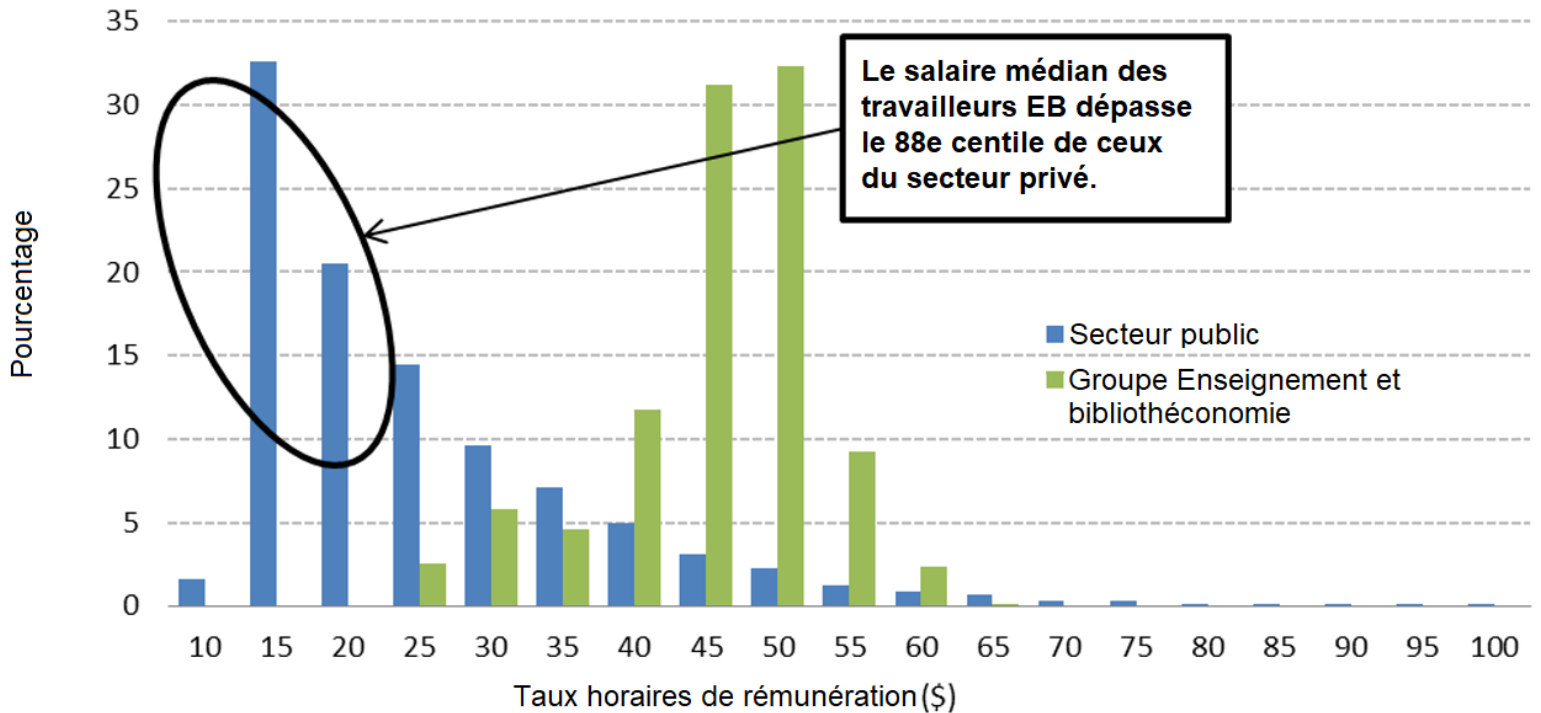
Salaires horaires pour le groupe EB par rapport au secteur privé

Les résultats de l'Enquête sur la population active montrent comment les taux horaires de rémunération du groupe EB se comparent à ceux du secteur privé. Comme le montre le tableau ci-dessous, l'employé le moins bien payé du groupe EB touche un salaire supérieur à plus de la moitié des employés du secteur privé. D'ailleurs, le salaire médian des travailleurs EB dépasse le 88e centile de ceux du secteur privé. Même si le secteur privé ne constitue pas un comparateur direct pour

le groupe EB, 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.

Graphique 2 : distribution des taux horaires de rémunération, secteurs public et privé par rapport au groupe EB

Distribution des taux horaires de rémunération: Secteurs public et privé par rapport au groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)



▼ Graphique 2 - Version textuelle

Taux horaires de rémunération (\$)	Pourcentage du secteur privé	Pourcentage du groupe Enseignement et bibliothéconomie
10	1.57	0
15	32.60	0
20	20.54	0
25	14.48	0
30	9.65	2.54
35	7.08	5.83
40	4.92	4.61
45	3.06	11.76
50	2.19	32.29
55	1.15	9.22
60	0.71	2.29
65	0.46	0.15
70	0.29	0.09
75	0.18	0.06
80	0.11	0.04
85	0.07	0.02
90	0.04	0.01
95	0.03	0.01
100	0.02	0.01

50	2.24	31.23
55	1.21	32.36
60	0.86	9.22
65	0.63	2.35
70	0.34	0.09
75	0.27	0
80	0.15	0
85	0.10	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 EB 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 ¹⁹ 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 manœuvre budgétaire est particulièrement importante parce que des taux d'intérêt très bas empêchent la politique fiscale 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 manœuvre pour stimuler l'économie en cas de récession ²⁰.

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 ²¹. 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 ²².

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 ajoute 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 manœuvre 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 manœuvre budgétaire et pourraient nécessiter une augmentation des impôts des Canadiens ou une réduction des services.

Risques pour les perspectives

Selon la Banque du Canada ²³, 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 ²⁴. » 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 ²⁵ 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 records 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 ²⁶. 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 rémunération 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 EB 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 cause de violence familiale, l'élargissement des dispositions relatives au congé pour proches aidants, 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 payé pour obligations familiales.

L'Employeur propose de reproduire les mêmes améliorations ou des améliorations équivalentes pour les membres de l'unité de négociation du groupe EB, ce qui permettrait de conclure une convention collective juste et raisonnable. Les éléments de preuve fournis dans le présent mémoire, ni ne suggèrent, ni n'appuient le fait que le groupe EB 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 œuvre 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 EB, qui est alignée sur le modèle établi, est raisonnable et suffisante.

2.6 Rémunération totale

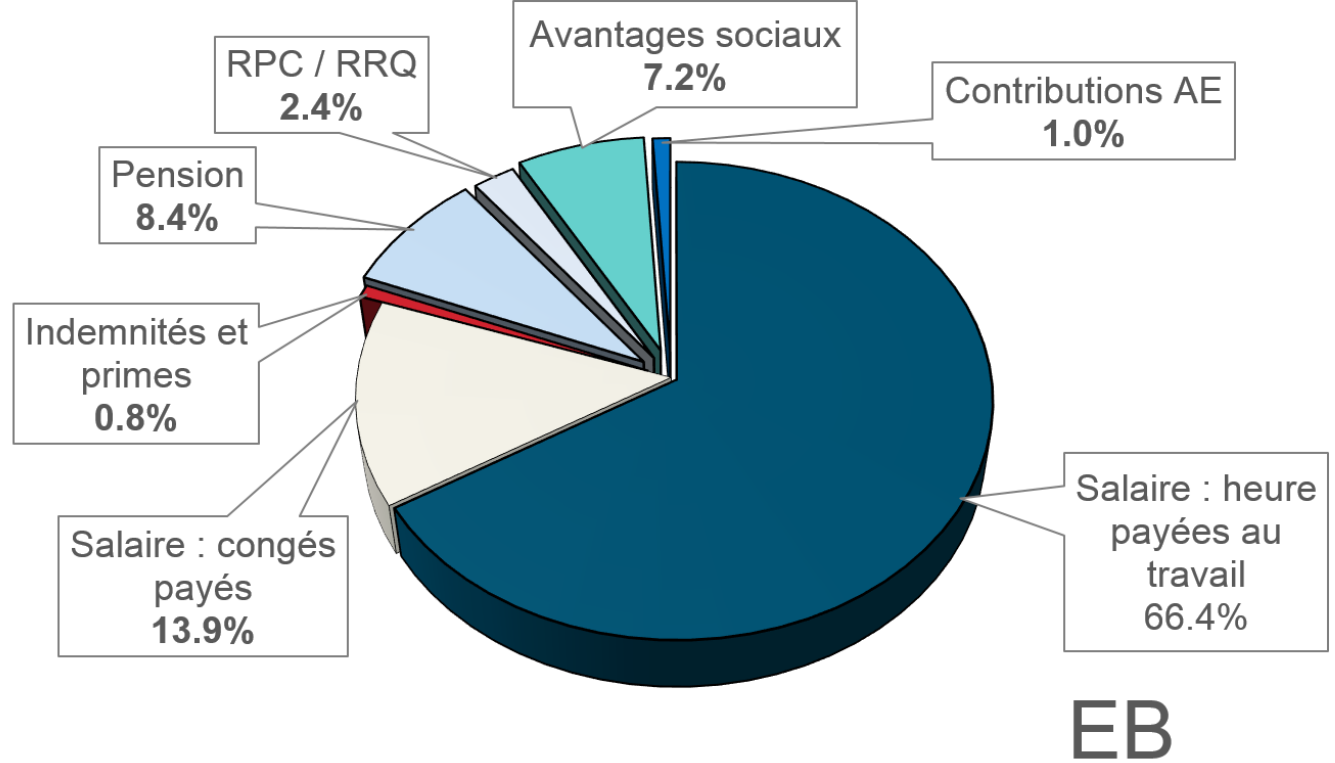
Cette section démontre qu'en plus de salaires concurrentiels, les employés du groupe EB bénéficient d'un régime substantiel de retraite et d'avantages sociaux. Toutes les conditions d'emploi, y compris les prestations complémentaires, doivent être prises en compte dans l'évaluation de la comparabilité externe, même si elles ne font pas l'objet de négociations.

En plus des salaires, la rémunération totale est composée d'avantages salariaux payés et non payés, comme les contributions de l'Employeur au régime de retraite, les autres régimes d'avantages sociaux (c'est-à-dire soins médicaux et dentaires) et les indemnités supplémentaires.

Comme le montre le graphique 3 ci-dessous, une ventilation détaillée de la rémunération totale d'un employé type montre que :

- Le salaire de base pour le temps de travail représentait 66,4 % de la rémunération totale des employés de l'unité de négociation du groupe EB;
- Les régimes de retraite et d'avantages sociaux, y compris les régimes d'assurance-vie et d'assurance-invalidité, de soins de santé et de soins dentaires, représentaient 15,6 % de la rémunération totale;
- Les indemnités et les primes représentaient 0,8 % de la rémunération totale.

Graphique 3 : total des composantes de la rémunération, groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)



▼ Graphique 3 - Version textuelle

Composante	Pourcentage de la rémunération totale
Salaire : heure payées au travail	66.4%
Salaire : congés payés	13.9%
Indemnités et primes	0.8%
Pension	8.4%
Régime de pensions du Canada (RPC) / Régime de rentes du Québec (RRQ)	2.4%
Avantages sociaux	7.2%
Contributions à l'assurance-emploi	1.0%

2.7 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.

Avantages sociaux

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 complémentaires de maternité ou de paternité) appliquée 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 réponses aux propositions de l'AFPC

Comme il est indiqué ci-dessous, l'Employeur propose une durée de quatre ans qui prendrait fin le 1^{er} juillet 2021, tandis que l'agent négociateur propose une durée de trois ans qui prendrait fin le 1^{er} juillet 2020.

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

	Propositions de l'Employeur	Propositions de l'agent négociateur
Augmentations économiques	<p>Le 1^{er} juillet 2018, augmenter les taux de rémunération de 2,0 %.</p> <p>Le 1^{er} juillet 2019, augmenter les taux de rémunération de 2,0 %.</p> <p>Le 1^{er} juillet 2020, augmenter les taux de rémunération de 1,5 %.</p> <p>Le 1^{er} juillet 2021, augmenter les taux de rémunération de 1,5 %.</p>	<p>Le 1 juillet, 2018, augmenter les taux de rémunération de 3.5%.</p> <p>Le 1 juillet, 2019, augmenter les taux de rémunération de 3.5%.</p> <p>Le 1 juillet, 2020, augmenter les taux de rémunération de 3.5%.</p>
Restructurations ou rajustements salariaux	<p>En accord avec le modèle établi, des mesures monétaires supplémentaires totalisant 1 % de la base salariale du groupe EB.</p>	<p>Rajustements salariaux supplémentaires à compter du 1^{er} juillet 2018:</p> <p>ED-EST (10 mois) AINC</p> <ul style="list-style-type: none">• Tous les taux ontariens de 10 mois bénéficieront d'une augmentation du marché de 10%.• Tous les taux de 10 mois de l'Alberta bénéficieront d'une augmentation du marché de 20% <p>ED-EST Directeurs et directeurs d'école adjoints</p> <ul style="list-style-type: none">• Suppression des taux de niveau 1 pour les directeurs et les directeurs d'école adjoints.

- Suppression du libellé de la note de rémunération concernant les qualifications.
- La grille salariale du niveau 2 formera la nouvelle grille salariale des directeurs et des directeurs d'école adjoints.
- La grille salariale de l'Ontario recevra une augmentation du marché de 10 %.
- La grille salariale de l'Alberta recevra une augmentation du marché de 20 %.

EU

- Même ajustement du marché provincial que les enseignants de 10 mois (si ce n'est en Ontario ou en Alberta, l'ajustement est de 10%).

ED-EST (12 mois)

- Restructuration – déplacez tous les employés vers la nouvelle grille salariale des enseignants proposée de 12 mois.

ED-LAT

- Augmentation de 10% ajoutée à tous les taux de la grille salariale.

ED-EDS

- Augmentation de 10% ajoutée à tous les taux de la grille salariale.

Restructuration du groupe LS

- LS-01 – supprimer l'échelon le plus bas et ajouter un nouvel échelon au maximum de l'échelle salariale (niveau de 2.8%).
- LS-02 – supprimer l'échelon le plus bas et ajouter deux nouveaux

		<p>échelons au maximum de l'échelle salariale (niveaux de 3.2 %).</p> <ul style="list-style-type: none"> • LS-03 – supprimer l'échelon le plus bas et ajouter deux nouveaux échelons au maximum de l'échelle salariale (niveaux de 3.2 %). • LS-04 – supprimer les deux échelons les plus bas et ajouter deux nouveaux échelons au maximum de l'échelle salariale (niveaux de 3.4 %). • LS-05 – supprimer les deux échelons les plus bas et ajouter un nouvel échelon au maximum de l'échelle salariale (niveau de 3.4 %). • Ajouter un ajustement du marché de 12% à tous les taux de rémunération.
		<p>Enseignants de 12 mois</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nouveau taux de rémunération national.
Total	8 110 750 \$ 8,37 %	27 472 174 \$ 28,35 %

Les propositions salariales de l'agent négociateur sont considérables. L'AFPC propose une augmentation cumulative des salaires de 28,35 % sur trois ans. En revanche, le modèle établi dans la fonction publique fédérale est de 8,37 % sur une période de quatre ans.

L'Employeur fait valoir que les propositions de l'agent négociateur ne sont supportées par aucune analyse rigoureuse, comme il est indiqué en détail dans la partie II. 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 : présentation de l'Employeur concernant d'autres questions non réglées

▼ Dans cette section

- [Article 2 : interprétation et définitions](#)
- [Article 20 : congé annuel payé](#)
- [Alinéa 22.09a\) : congé non payé pour s'occuper de la famille](#)
- [Paragraphe 22.12 : congé payé pour obligations familiales](#)
- [Paragraphe 22.14 : congé pour accident de travail](#)
- [Article 23 : congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel](#)
- [Article 27 : temps de déplacement](#)
- [Article 31 : exposé des fonctions](#)
- [Article 33 : examen du rendement et dossier de l'employé-e](#)
- [Article 43 : durée du travail pour le groupe LS](#)
- [Article 45 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT](#)
- [Article 46 : arrêt pédagogique](#)
- [Article 48 : heures supplémentaires](#)
- [Article 49 : indemnités](#)
- [Article 60 : congé accordé aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix \(10\) mois](#)
- [Article 63 : durée de la convention](#)
- [Nouvel article : indemnisation des employé-e-s](#)
- [Nouvel article : autres modalités de travail](#)
- [Appendice « N » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les ED-EST 12 mois](#)

Cette section comprend les recommandations de l'Employeur pour toutes les autres propositions en suspens au groupe EB.

Comme les parties en ont convenu le 25 novembre 2019, les recommandations de l'Employeur concernant les propositions en suspens qui sont communes à tous les groupes de l'AFPC seront traitées lors de la procédure de la CIP du groupe PA, prévu du 4 au 7 décembre 2019.

1. Article 2 : interprétation et définitions
2. Article 20 : congé annuel payé
3. Alinéa 22.09a) : congé non payé pour s'occuper de la famille
4. Paragraphe 22.12 : congé payé pour obligations familiales
5. Paragraphe 22.14 : congé pour accident de travail
6. Article 23 : congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel
7. Article 27 : temps de déplacement
8. Article 31 : exposé des fonctions
9. Article 33 : examen du rendement et dossier de l'employé-e
10. Article 43 : durée du travail pour le groupe LS
11. Article 45 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT
12. Article 46 : arrêt pédagogique
13. Article 48 : heures supplémentaires
14. Article 49 : indemnités
15. Article 60 : congé accordé aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois
16. Article 63 : durée de la convention
17. Nouvel article : indemnisation des employé-e-s
18. Nouvel article : autres modalités de travail
19. Appendice « N » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les ED-EST 12 mois

Article 2 : interprétation et définitions

Proposition du syndicat

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

« 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, la demi-soeur, le demi-frère, 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, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, **le beau-frère, la belle-soeur**, 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.

Remarques

L'agent négociateur propose d'élargir l'application de la définition de la famille pour y inclure les beaux-frères et belles-sœurs.

Cette modification de la définition en élargirait la portée au-delà de ce que l'on trouve dans toutes les autres conventions collectives.

L'Employeur soutient que la définition actuelle qui figure dans la convention collective du groupe EB et qui s'applique aux indemnités relatives aux obligations familiales est comparable à celle que l'on trouve dans la plupart des conventions collectives de l'APC.

L'Employeur a récemment négocié 17 nouvelles conventions, dont cinq conventions avec l'IPFPC, et aucune de ces conventions ne comprend l'élargissement proposé de la définition de la famille. Ces groupes comprennent près de 30 % des employés représentés au sein de l'APC.

L'Employeur propose donc que le libellé soit renouvelé dans sa forme actuelle.

Article 20 : congé annuel payé

Proposition du syndicat

Établissement du calendrier des congés annuels payés

Le paragraphe ED-20.05 ne s'applique qu'au groupe ED :

ED - 20.05 Attribution des congés annuels payés

Lorsque l'Employeur fixe la date des congés annuels payés, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :

- a. pour accorder à l'employé-e son congé annuel pendant l'exercice financier au cours duquel il ou elle l'a mérité, et d'une manière que l'employé-e juge acceptable, s'il ou elle le demande avant le 31 mars, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et s'il ou elle le demande avant le 1^{er} octobre, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1^{er} novembre et le 30 avril;
- b. pour accorder à l'employé-e son congé annuel au moment spécifié par celui-ci ou celle-ci si :
 - i. la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine, et
 - ii. si l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il ou elle demande.
- c. L'Employeur peut, pour des motifs valables, accorder un congé annuel sur préavis de durée moindre que celle prévue à l'alinéa b).
- d. **L'Employeur répond aux demandes de congé présentées selon l'alinéa 20.05a) au plus tard le 20 avril pour la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, et au plus tard le 20 octobre pour la période allant du 1^{er} novembre au 30 avril.**

Le paragraphe LS/EU - 20.05 s'applique seulement aux groupes LS et EU :

LS/EU - 20.05

- a. Les employé-e-s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.
- b. ~~Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e, mais doit faire~~ **L'Employeur fait** tout effort raisonnable pour lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé-e, **sous réserve des nécessités du service.**

20.08

- a. L'employé-e doit d'abord utiliser les congés acquis pendant l'année de congé annuel en cours.
- b. L'employé-e qui, à la fin de l'année de congé annuel, ~~ne s'est pas vu accorder~~ **n'a pas écoulé** tous les congés annuels pour lesquels il ou elle avait des crédits voit le solde de ses crédits reporté à l'année de congé annuel suivante, sauf la part du solde qui dépasse deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures qui est automatiquement rémunéré, en multipliant le nombre de jours auxquels correspondent ses crédits en trop par le taux de rémunération journalier applicable à la classification indiquée dans le certificat d'emploi lié au poste d'attache de l'employé-e, en vigueur le dernier jour de l'exercice financier précédent.

Proposition de l'Employeur

20.04 Tout employé-e a le droit de bénéficier d'un congé annuel payé dans la limite de ses crédits acquis et tout employé-e qui justifie de six (6) mois **de service d'emploi** continu peut recevoir une avance de crédits équivalente aux crédits prévus pour l'année de congé.

Remarques

20.05 Calendrier

L'agent négociateur propose un nouveau libellé pour établir les dates auxquelles l'Employeur doit répondre à la demande de congé annuel. Toutefois, rien n'indique que les employés ont ou ont eu dans le passé des problèmes à obtenir leurs vacances sur demande. L'Employeur est d'avis que le système actuel de réponse aux demandes de congé annuel fonctionne et que le libellé proposé créerait un fardeau administratif inutile.

L'agent négociateur propose également de supprimer le libellé du paragraphe 20.05 qui reconnaît le droit de l'Employeur d'organiser ses affaires et de déterminer, en fonction de ses besoins opérationnels, si des congés annuels demandés peuvent être accordés tels quels. Autrement, comme pour toutes les autres conventions, l'Employeur peut fixer les congés annuels d'un employé afin de répondre à ses besoins opérationnels.

Pour les raisons susmentionnées, l'Employeur n'appuie pas les propositions de l'agent négociateur.

20.04 « Service » par rapport à « emploi » continu

Au paragraphe 20.04, l'Employeur propose de remplacer « emploi continu » par « service continu ».

L'emploi continu est défini comme suit, selon la *Directive sur les conditions d'emploi* : une ou plusieurs périodes de service dans la fonction publique, selon la définition de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, comportant des interruptions permises uniquement dans la mesure où elles sont prévues dans les conditions d'emploi qui s'appliquent à la personne.

Selon la même Directive, dans le cadre de la détermination du taux de rémunération au moment de la nomination, le service continu désigne une période ininterrompue d'emploi à la fonction publique. Une période de service continu est interrompue lorsqu'il y a cessation d'emploi pendant au moins une journée de rémunération entre deux périodes d'emploi à la fonction publique.

L'effet de la proposition de l'Employeur serait limité. Elle 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 interruptions d'emploi, contrairement au service continu, la proposition permettrait aux ministères de ne pas avoir à vérifier si un employé nouvellement embauché a été employé par un autre ministère (très probablement pour une période déterminée), avec une interruption de service de plus d'une journée, avant d'entrer en fonction chez eux lorsque le jour détermine la date à laquelle les crédits de congé annuel peuvent être avancés (6 mois après l'embauche). Cela simplifierait le processus.

Alinéa 22.09a) : congé non payé pour s'occuper de la famille

Proposition du syndicat

22.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :
- i. 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.
 - ii. **tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé.**

Mouvement de l'Employeur

22.10 Congé non payé pour s'occuper de la famille

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :
- i. 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.

ii. **tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé.**

Remarque

L'Employeur ne s'oppose pas au nouveau libellé proposé par l'agent négociateur à l'alinéa 22.09a), car il fait maintenant partie du modèle établi avec les autres agents négociateurs. L'Employeur pourrait accepter cela dans le cadre d'un règlement négocié global.

Paragraphe 22.12 : congé payé pour obligations familiales

Proposition du syndicat

- b. Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures au cours d'une année financière.
- c. Sous réserve de l'alinéa b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- i. 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;
 - ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à ~~une personne~~ **âgée** un membre de sa famille;
 - iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.

- v. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - vi. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - vii. ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 22.12 b) 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;
 - viii. pour visiter un proche en phase terminale, membre de la famille.
- d. 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 du sous-alinéa c) (ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur s'il ou elle le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Remarques

Augmenter la quantité de congés

L'agent négociateur demande de doubler le nombre d'heures de congé pour obligations familiales, le faisant passer de trente-sept virgule cinq (37,5) heures à soixante-quinze (75) heures.

Cette demande dépasse largement ce qui a été accordé aux autres groupes de l'APC, car toutes les conventions collectives prévoient un maximum de trente-sept virgule cinq (37,5) heures à cette fin.

L'Employeur soutient que la proposition de l'agent négociateur d'augmenter le montant est coûteuse - près de 342 000 \$ par année en permanence pour le groupe EB seulement, soit 0,35 % de la base salariale du groupe EB. L'Employeur

s'oppose à une telle augmentation. Cette demande exerce une pression sur les paramètres des budgets ministériels et aurait une incidence sur les limites de leurs capacités économiques.

L'agent négociateur propose également d'éliminer le plafond sur le congé pour assister à des rendez-vous avec un avocat, un parajuriste ou un représentant financier ou autre professionnel. L'Employeur maintient que ce plafond devrait être maintenu. La proposition de l'agent négociateur d'ajouter un nouveau libellé au sous-alinéa 22.12b)(vii) est déjà traitée adéquatement aux sous-alinéas 22.12b)(ii) et (iii). Le congé prévu à l'article 22.12 est pour des raisons familiales.

Élargir les circonstances pour lesquelles un congé peut être accordé

L'agent négociateur propose à l'alinéa 44.03c) qu'un congé soit accordé pour prendre soin d'un membre de la famille de l'employé plutôt que seulement des membres « âgés » de la famille. L'Employeur soutient qu'un tel changement élargirait de façon déraisonnable la portée de l'article, et dépouillerait l'alinéa 44.03c) de son objet et de son sens.

L'agent négociateur propose d'ajouter « pour visiter un membre de la famille atteint d'une maladie en phase terminale » à la liste des circonstances pour lesquelles un congé peut être accordé. L'Employeur fait valoir que rien ne justifie l'élargissement des dispositions de cet article. Les droits aux congés actuellement prévus dans la convention collective pourraient s'appliquer à cette circonstance particulière. La proposition de l'agent négociateur ne figure dans aucune convention collective de l'APC.

L'Employeur demande donc à la Commission d'exclure ces changements dans son rapport.

Paragraphe 22.14 : congé pour accident de travail

Proposition du syndicat

22.14 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée ~~raisonnablement par l'Employeur~~ **par une commission des**

accidents de travail lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ~~et qu'une~~. ~~La commission des accidents du travail a informé~~ **certifié** à l'Employeur ~~qu'elle a certifié~~ que l'employé-e ~~était~~ **est** 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 professionnelle, **de traumatismes indirects ou de toute autre maladie, blessure ou** affection résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

s'il ou elle 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

Selon la proposition de l'agent négociateur, l'employé resterait en congé à plein salaire, aux frais de l'Employeur, jusqu'à ce qu'il soit déterminé qu'il ou elle peut retourner au travail. Cette période pourrait s'étendre au-delà de 130 jours, ce qui est la norme que l'Employeur suit conformément à sa propre politique. Cela signifie également que les autres avantages de l'employé continueraient de s'accumuler pendant cette période, comme les congés annuels.

L'Employeur est d'avis qu'il n'est ni nécessaire ni justifié de supprimer le libellé et d'offrir une pleine rémunération continue pour les blessures, les maladies ou les affections liées au travail. La pratique actuelle et la politique en vigueur offrent clairement un avantage qui va au-delà de celui des autres employeurs des secteurs public et privé. Le libellé actuel est identique à celui qui figure dans toutes les

conventions collectives de l'APC et il est conforme aux lignes directrices de l'Employeur.

L'Employeur dispose d'une structure interne établie aux termes de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE - programmes du travail). Cette structure est gérée par les commissions provinciales des accidents du travail où chaque province est en mesure d'accommoder l'employé.

De plus, l'Employeur considère que la proposition de l'agent négociateur n'est pas assujettie à la négociation collective aux termes de 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 fait valoir que le paragraphe 22.14 est une disposition sur les congés et que la LIAE ne traite pas des congés. Elle traite seulement de l'indemnisation. Aux termes de la LIAE, l'organisme d'indemnisation des travailleurs ne certifie pas les congés. Le congé pourrait être inclus dans la LIAE; toutefois, il faudrait modifier la Loi. Par conséquent, la proposition de l'agent négociateur est contraire aux alinéas 177(1)a) et b) 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*;

L'agent négociateur a également proposé d'ajouter un nouveau libellé pour inclure d'autres motifs d'indemnisation, incluant le traumatisme du fait d'autrui. Cette proposition est contraire à l'alinéa 177(1)(a)(b) puisqu'il faudrait modifier la LIAE pour ajouter ou inclure ces motifs d'indemnisation supplémentaires dans cette loi.

Par conséquent, l'Employeur recommande d'exclure ces revendications dans la convention collective. La Commission devrait recommander le renouvellement de la langue actuelle.

Article 23 : congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel

Proposition du syndicat

Les paragraphes 23.01 à 23.12 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de l'enseignement (ED) et du groupe du soutien de l'enseignement (EU).

23.10

a. « Perfectionnement professionnel » comprend une activité qui selon l'Employeur peut aider l'individu dans son perfectionnement professionnel et l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme faisant partie du perfectionnement professionnel :

- i. un cours organisé par l'Employeur;
- ii. un cours, y compris par correspondance ou en ligne, offert par une institution académique reconnue;
- iii. un programme de recherche exécuté dans une institution reconnue;
- iv. un colloque, un séminaire, une conférence, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé relié au travail de l'employé-e.

- b. L'Employeur doit communiquer aux employés les processus pour l'accès aux possibilités d'apprentissage identifiés dans le paragraphe 23.10a).
- c. Lorsqu'un employé-e présente une demande d'un congé de perfectionnement professionnel dans une des activités définies à l'alinéa 23.10a) et qu'il est choisi par l'Employeur, il ou elle continue de toucher sa rémunération normale, ainsi que les indemnités et allocations applicables, ainsi que toute augmentation à laquelle il ou elle peut être admissible. Il ou elle ne touche aucune rémunération en vertu des articles 27 et 48 durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
- d. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel touche le remboursement des dépenses **raisonnables engagées pour se rendre et participer à une activité de perfectionnement professionnel.** ~~de voyage raisonnables et de toute autre dépense encourue que l'Employeur juge appropriée.~~
- e. Lorsque l'Employeur choisit un employé-e pour bénéficier d'un congé de perfectionnement professionnel tel que prévu aux sous-alinéas 23.10a) (ii), (iii) et (iv) ci-dessus, l'Employeur consulte l'employé-e afin de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.
- f. **L'Employeur convient que les journées de perfectionnement professionnel sont principalement utilisées pour des projets d'études et non pour des initiatives de l'Employeur. Il s'engage à ne consacrer qu'une seule journée par année au perfectionnement professionnel pour répondre aux besoins de formation de son service.**

Les paragraphes 23.13 à 23.16 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de la bibliothéconomie (LS).

23.14 Assistance aux conférences et aux congrès

- a. Afin que chaque employé-e ait l'occasion d'échanger ses connaissances avec des collègues de la profession et de se renseigner sur leur expérience mutuelle, il ou elle a le droit de demander d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès, **au Canada ou en Amérique du Nord**, qui se rattachent à son domaine de spécialisation. L'Employeur ~~peut accorder~~ **accorde** un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès, sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles déterminées par l'Employeur.
- b. Tout employé-e qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de l'Employeur, est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.
- c. Tout employé-e invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle, ~~peut bénéficier~~ **bénéficie** d'un congé payé à cette fin ~~et peut, en plus,~~ touchera le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- d. L'employé-e n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 27 et 48 relativement aux heures passées à la conférence ou au congrès et à celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, en vertu des dispositions du présent paragraphe, sauf pour ce qui peut être prévu à l'alinéa 23.16~~b~~).

23.15 Perfectionnement professionnel

- e. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, ~~peut toucher~~ **touche** le remboursement des dépenses **raisonnables engagées pour se rendre et participer à cette activité de voyage raisonnables** ~~et de toute autre dépense supplémentaire que l'Employeur juge appropriée.~~

Proposition de l'Employeur

23.05 L'employé-e en congé d'études ~~touché~~ **peut toucher** en remplacement de sa rémunération des indemnités d'une valeur **jusqu'** ~~allant de cinquante pour cent (50%)~~ à cent pour cent (100 %) de sa rémunération de base.

Remarques

La proposition de l'agent négociateur à l'alinéa 23.10d) est déjà prise en compte dans la *Directive sur les voyages*, qui prévoit que les fonctionnaires tenus de voyager pour le compte du gouvernement, y compris pour les activités de formation et de perfectionnement et les événements approuvés par l'Employeur, doivent recevoir le remboursement des dépenses raisonnables qu'ils ont nécessairement engagées au cours de leur voyage, et ce, afin de s'assurer que les employés n'engagent pas des dépenses personnelles.

La proposition de l'agent négociateur à l'alinéa 23.10f) limiterait la capacité de l'Employeur d'inclure dans les « journées de perfectionnement professionnel » des initiatives de formation nécessaires visant à améliorer les compétences et les connaissances professionnelles d'un employé.

La proposition de l'agent négociateur à l'alinéa 23.14a) d'inclure le libellé « au Canada ou en Amérique du Nord » est déjà couverte par la *Directive sur les voyages*, qui comprend les voyages à l'extérieur de l'Amérique du Nord. Il n'est pas nécessaire d'examiner cette question dans le cadre de la convention collective. De plus, la proposition d'insérer le mot « **doit** » limite le pouvoir discrétionnaire de l'Employeur de refuser le congé s'il existe des contraintes qui ne permettent pas le voyage ou le congé.

Les propositions de l'agent négociateur pourraient mener à deux instruments différents sur le même sujet. Cela pourrait être problématique, surtout si la *Directive sur les voyages* est modifiée au cours de sa revue cyclique. En outre, il pourrait y avoir deux demandes différentes relativement à une situation semblable, qui serait ainsi traitée différemment.

La proposition de l'agent négociateur à 23.15 limite le pouvoir discrétionnaire de l'Employeur de refuser le congé si des contraintes budgétaires ou opérationnelles ne permettent pas le voyage ou le congé.

La proposition de l'Employeur au paragraphe 23.05 augmenterait le pouvoir discrétionnaire de la gestion quant à la décision d'accorder ou non une indemnité aux employés qui bénéficient d'un congé d'études. Cela permettrait également d'éliminer l'indemnité minimale qui doit être fournie. La proposition permettrait à la gestion d'accorder un congé d'études à un plus grand nombre d'employés, tout en respectant les budgets établis à cette fin. La proposition de l'Employeur reprend les indemnités prévues dans un certain nombre d'autres conventions collectives de l'APC selon lesquelles les employés qui bénéficient d'un congé d'études « **peuvent recevoir une indemnité tenant lieu de salaire jusqu'à concurrence de cent pour cent (100 %)** de son taux annuel ».

L'Employeur recommande que les propositions de l'agent négociateur ne soient pas incluses dans le rapport de la CIP, mais que la sienne le soit.

Article 27 : temps de déplacement

Proposition du syndicat

27.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 27.03 et 27.04. Le temps de déplacement comprend **aussi le temps obligatoirement passé à chaque halte à condition que cette halte ne s'étende pas à une nuitée.** ~~des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.~~

27.04 ~~Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 27.02 et 27.03 :~~

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

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

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

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

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

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

Remarques

La proposition de l'agent négociateur de supprimer la référence aux paragraphes 27.04 à 27.02 et 27.03 supprime essentiellement l'exigence et la distinction relatives aux voyages à l'extérieur de la zone d'affectation. Par conséquent, le fonctionnaire qui se déplace entre des lieux de travail pour assister à des réunions au sein de sa propre zone d'affectation serait assujéti à ce paragraphe

sur les voyages. L'Employeur soutient que cela n'a jamais été l'intention de ce paragraphe.

Rien ne justifie la proposition de l'agent négociateur d'éliminer la distinction entre la rémunération d'un jour de travail normal pour les voyages, la rémunération d'un jour normal lorsque le fonctionnaire voyage et travaille, ou lorsqu'il travaille tout simplement. L'Employeur insiste pour que cette distinction soit maintenue; la rémunération d'une journée de voyage ne devrait pas être majorée lorsque l'employé n'exécute aucune de ses fonctions régulières ou normales.

De plus, ces maximums sont déjà supérieurs au temps de déplacement maximal autorisé dans la *Directive sur les voyages*. Selon l'article 3.4.10 de la *Directive sur les voyages*, les itinéraires doivent prévoir un arrêt pour la nuit après un temps de déplacement d'au moins neuf heures consécutives. Le libellé du paragraphe 27.02 est conforme à cette exigence; il permet une escale d'au plus trois heures – puisque le temps combiné ne devrait pas dépasser neuf heures et que le fonctionnaire devrait trouver un lieu pour se reposer (passer la nuit). Il n'est pas nécessaire de changer ce texte.

L'Employeur propose que la Commission recommande la reprise du libellé actuel.

Article 31 : exposé des fonctions

Proposition du syndicat

31.01 Au moment de l'embauche, et à toute autre moment Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé 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, **son rapport hiérarchique et les niveaux de classification des postes respectifs. Chacun de ces documents doit porter la signature du superviseur et de l'employé-e ainsi que la date de réception; ils doivent aussi renfermer un paragraphe**

expliquant le droit aux employé-e-s de déposer un grief sur le contenu dans les délais prescrits.

L'Employeur doit réviser l'exposé des fonctions et y faire les mises à jour nécessaires tous les cinq (5) ans.

Proposition de l'Employeur

31.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé ~~complet et courant~~ **officiel** 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

Le libellé actuel de la convention collective vise à donner aux employés la possibilité de demander d'autres versions de leur description d'emploi ou de leur exposé des fonctions au fur et à mesure qu'ils progressent dans leur carrière.

La *Directive sur la classification* du Conseil du Trésor 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 approuvées et datées avant une évaluation des emplois ». (Paragraphe 6.2 de la Directive)

De plus, le libellé proposé sur **les liens entre la supervision et la production de rapport et les niveaux de classification des postes respectifs n'est nullement nécessaire**. La *Directive sur la classification* exige que les ministères révisent les descriptions d'emploi dans un délai raisonnable (cycles de cinq [5] ans) et le plus tôt possible lorsque des changements importants surviennent dans le travail ou lorsque

de nouvelles tâches sont assignées. Les descriptions doivent comprendre les renseignements suivants :

- numéro de poste et titre;
- sous-groupe et niveau autorisés (c'est-à-dire classification);
- code de la Classification nationale des professions;
- date d'entrée en vigueur;
- organisation;
- direction générale et division;
- lieu;
- emploi et numéro de la description d'emploi normalisée;
- exigences en matière de langue, de sécurité et de communication;
- numéro de poste, groupe et niveau du superviseur;
- les gestionnaires sont tenus de signer et de dater la description d'emploi avant de la soumettre à une évaluation d'emploi.

Au fil des ans, de nombreux griefs ont été déposés concernant des changements nominaux aux fonctions et aux responsabilités des employés, et dans presque tous les cas, les griefs ont été soit refusés, soit rejetés. Les arbitres ont conclu dans ces cas que les descriptions d'emploi :

- a. doivent contenir suffisamment de renseignements pour refléter avec exactitude ce que fait l'employé;
- b. ne doivent pas omettre de mentionner une tâche ou une responsabilité particulière que l'employé est autrement tenu d'exécuter;
- c. sont acceptables avec des descriptions générales et génériques tant que les exigences essentielles sont satisfaites;
- d. n'ont pas à contenir une liste détaillée de toutes les activités exercées dans le cadre d'une tâche spécifique ou de la manière dont les activités sont exercées.

Le libellé proposé par l'Employeur correspond davantage aux énoncés énumérés ci-dessus.

L'Employeur propose que la Commission recommande la reprise du libellé actuel, mais avec les changements proposés par l'Employeur aux termes du paragraphe 31.01.

Article 33 : examen du rendement et dossier de l'employé-e

Proposition du syndicat

33.03 Sur demande écrite de la part de l'employé-e, **tous les éléments de son (ses) dossier (s) personnel (s) est-sont** mis à sa disposition ~~une fois par année~~ aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

L'Employeur consent à protéger la vie privée et la confidentialité du dossier personnel de l'employé-e.

Remarques

L'agent négociateur propose un libellé modifié au paragraphe 33.03. L'Employeur soutient que ces changements sont inutiles.

Un employé recevra tous les documents versés à son dossier sur demande, il est ainsi redondant de répéter « pour l'employé ».

L'Employeur est déjà lié par la *Loi sur la protection des renseignements personnels* ainsi que par les politiques et directives sur la protection des renseignements personnels et les pratiques connexes du Conseil du Trésor, qui énoncent les exigences relatives à la protection des renseignements personnels détenus par une institution gouvernementale et à l'accès à ceux-ci. En particulier, ces instruments permettent aux institutions gouvernementales d'assurer la protection et la gestion efficaces des renseignements personnels, y compris la collecte, la conservation, l'utilisation, la communication et l'élimination de ceux-ci.

L'Employeur recommande d'exclure ces revendications dans la convention collective. La Commission devrait recommander le renouvellement de la langue actuelle.

Article 43 : durée du travail pour le groupe LS

Proposition de l'Employeur

43.05 Lorsqu'un employé-e assujetti au paragraphe 43.04 est tenu de changer son poste à l'horaire sans en avoir été avisé au moins ~~cinq (5) jours ouvrables~~ **quarante-huit (48) heures** avant l'heure de début du travail de ce poste changé, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures faites en dehors de son poste à l'horaire.

Remarques

L'Employeur propose de modifier la période d'avis pour un changement de quart prévu au paragraphe 43.05. Le préavis actuel de cinq jours est trop court sur le plan opérationnel et prive la direction de la souplesse nécessaire pour gérer son personnel.

Le délai de préavis plus court proposé présente un avantage supplémentaire pour les employés, car il leur donnera plus de souplesse pour répondre aux demandes à court préavis, comme les demandes de congé.

L'Employeur demande à la Commission de recommander ce changement dans son rapport.

Article 45 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT

Proposition du syndicat

NOUVEAU

45.12 Nonobstant le paragraphe 45.11, l'employé-e peut consacrer du temps à sa préparation à l'extérieur des locaux de l'Employeur.

Proposition de l'Employeur

45.08 À l'exception des employé-e-s dont l'horaire est établi conformément au paragraphe 45.03, tout employé-e qui est tenu de changer ses heures de travail prévues à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins ~~cinq (5) jours~~ **quarante-huit (48) heures** avant l'heure d'entrée en vigueur de ce changement, est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier poste effectué selon le nouvel horaire. Les postes qu'il ou elle effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales et assujettis aux dispositions de la présente convention à propos des heures supplémentaires.

45.10

~~a. Les heures d'enseignement doivent être établies conformément à la décision rendue le 30 novembre 1989 par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitzky.~~

b. Nonobstant le droit de l'Employeur de déterminer le contenu et la méthode de prestation des cours, les heures d'enseignement comprennent le temps d'enseignement à distance et/ou en contact direct avec l'étudiant ou les étudiants. L'enseignement à distance comprend, sans s'y limiter, la communication par Internet, par téléphone ou par un autre moyen électronique.

Remarques

45.08 Changement de quart

L'Employeur propose de modifier la période d'avis pour un changement de poste prévue au paragraphe 45.08. Le préavis actuel de cinq jours est trop court sur le plan opérationnel et prive la direction de la souplesse nécessaire pour gérer son personnel.

Le délai de préavis plus court proposé présente un avantage supplémentaire pour les employés, car il leur donnera plus de souplesse pour répondre aux demandes à court préavis, comme les demandes de congé.

45.10 Teplitzky

La proposition de l'Employeur de supprimer le paragraphe 45.10a) est fondée sur la décision rendue en novembre 1989 par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Martin Teplitsky au sujet du nombre d'heures d'enseignement en classe que l'Employeur peut exiger.

Dans sa décision, M. Teplitsky a déclaré : [Traduction]« la question soumise au panel porte sur le nombre d'heures d'enseignement en cours qui peut être exigé. » En conséquence, M. Teplitsky a rendu une décision arbitrale spéciale qui comprenait ce qui suit :

- Les heures d'enseignement se composent de 5 périodes de 54 minutes par jour et de pauses de 30 minutes par période de 5 heures; cela totalise 4,5 heures (270 minutes) par jour, et un total de 22,5 heures par semaine.
- L'Employeur peut prévoir 30 heures d'enseignement par semaine pour chaque enseignant, à condition que sur une période de 4 semaines, il y ait un maximum de 100 heures prévues à l'horaire.
- S'il y a 3 semaines consécutives de 30 heures sur une période de 8 semaines, l'horaire de la 4e semaine ne devrait pas inclure d'enseignement.
- Le nombre minimal d'heures d'enseignement est fixé à 20 heures, nonobstant le nombre d'heures par semaine figurant à l'horaire de l'Employeur.

Dans sa décision, M. Teplitsky a également déclaré : [Traduction]« à mon avis, un enseignant, en tant que professionnel, ne travaille pas seulement 37 heures 1/2 par semaine et ne devrait pas non plus être inutilement confiné à son lieu de travail pendant 37 heures 1/2 par semaine. »

Il y a des griefs en instance sur l'interprétation du paragraphe 45.10, lesquels se réfèrent à la décision Teplitsky. Ces griefs ont été portés en arbitrage. Toutefois, à ce jour, aucune date n'a été fixée par la CRTESPF.

La déclaration de M. Teplitsky selon laquelle un enseignant « ne devrait pas être confiné inutilement à son lieu de travail [...] » a été à l'origine de nombreux différends entre l'Employeur et les employés; c'est-à-dire des cas où les employés ont choisi volontairement de quitter le lieu de travail sans en aviser l'Employeur

parce qu'ils estiment que, compte tenu de cette décision, ils ne sont pas tenus d'être sur les lieux à un moment autre que les « 5 classes de 54 minutes ».

L'Employeur ne conteste pas les heures indiquées dans la décision; toutefois, selon lui, la déclaration de M. Teplitsky n'avait pas pour but de donner « carte blanche » aux employés de quitter le lieu de travail une fois que les heures ont été respectées.

L'Employeur estime que le renvoi à l'alinéa 45.10a) est trop ambigu. Les ministères reconnaissent qu'il n'y a généralement pas de problème à accorder du temps de préparation à l'extérieur des locaux de l'Employeur, mais la direction devrait avoir le droit de gérer la situation et les employés devraient en faire la demande à la direction ou l'en informer.

45.12 Temps de préparation

La proposition de l'agent négociateur pour un nouveau libellé au paragraphe 45.12 annulerait l'actuel paragraphe 45.11, qui donne déjà aux employés la possibilité d'exécuter certaines tâches à l'extérieur des locaux de l'Employeur, tant qu'ils y sont autorisés par ce dernier :

45.11 L'Employeur peut permettre que certains travaux soient accomplis en dehors des locaux de l'Employeur.

L'Employeur propose que la Commission recommande la reprise du libellé actuel, mais avec les changements proposés par l'Employeur aux termes des paragraphes 45.08 et 45.10.

Article 46 : arrêt pédagogique

Proposition du syndicat

46.04 Un arrêt pédagogique est accordé aux employé-e-s pendant l'été, y compris durant les jours civils entre le 1^{er} et le 9 juillet inclusivement. Pendant cette période, ils et elles ont droit à un (1) jour férié payé tel qu'il est prévu au paragraphe 21.01 de la présente convention.

Proposition de l'Employeur

Le présent article s'applique aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) a et dont le régime de travail s'échelonne sur une période de douze (12) mois, aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement des langues (ED-LAT), aux employé-e-s membres ~~des sous-groupes de moniteurs de langue et d'éducation physique~~ du groupe du soutien de l'enseignement (EU), et aux employé-e-s membres du sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS) travaillant à la Défense nationale et qui enseignent régulièrement.

Remarques

Actuellement, l'arrêt pédagogique vise à faire le pont entre la période et la pause des fêtes de Noël et du Nouvel An, car les établissements d'enseignement ou de formation sont fermés ou leurs activités sont suspendues pendant cette période. Dans certains cas, les établissements peuvent même être fermés.

Ces suspensions et fermetures ne sont pas du ressort de l'employé, de sorte que l'Employeur prolonge le congé supplémentaire pour inclure tous les jours civils entre le 25 décembre et le 2 janvier (inclusivement), y compris les jours fériés payés.

Les établissements d'enseignement ou de formation pour les employés des groupes et sous-groupes visés à l'article 46 ne sont fermés à aucun autre moment de l'année qui justifierait l'ajout d'un autre arrêt pédagogique.

Le groupe Électronique (EL) (Collège de la Garde côtière de Sydney et aux écoles d'électronique navale) et le groupe Enseignement universitaire (UT) (Académie militaire de Kingston) bénéficient également d'un arrêt pédagogique pour faire le pont entre la période et la pause des fêtes de Noël et du Nouvel An, car ces établissements d'enseignement ou de formation sont fermés ou leurs activités sont suspendues.

L'agent négociateur propose d'introduire un nouvel arrêt pédagogique « d'été » entre le 1^{er} et le 9 juillet de chaque année.

Même si l'Employeur créait un autre arrêt pédagogique sans fermeture, le coût serait prohibitif puisque le congé de l'employé n'est pas simplement une situation équivalente à une perte de salaire. L'Employeur devrait également payer des enseignants ou des instructeurs suppléants pour couvrir la période. Ce serait également contradictoire puisque certains enseignants et instructeurs devraient travailler pendant la période pédagogique.

Pour toutes ces raisons, l'Employeur s'oppose au nouveau libellé proposé par l'agent négociateur.

L'Employeur propose que la Commission recommande la reprise de l'article actuel, mais avec la suppression proposée par l'Employeur de la référence aux moniteurs de langues puisqu'il n'y a plus de moniteurs de langues.

Article 48 : heures supplémentaires

Proposition du syndicat

~~48.01 Le présent article s'applique seulement aux employé-e-s dont l'année de travail est de douze (12) mois.~~

~~48.02~~

48.01 a. Tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire est rémunéré-e à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures par jour. **Il est entendu que ce tarif s'applique à toutes les heures effectuées en plus des heures de travail prévues à l'horaire le premier (1^{er}) jour de repos et le deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) jour ou le jour subséquent d'une suite ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.**

~~LS/EU – 48.03 Groupes LS et EU~~

~~Lorsque l'Employeur autorise l'employé-e à effectuer des heures supplémentaires un jour de repos normal, la rémunération est accordée sur la base du salaire normal multiplié par une fois et demie (1 1/2) pour chaque heure travaillée le premier jour de repos, et par deux (2) fois dans le cas du deuxième jour de repos.~~

ED - 48.03 Groupe ED

- ~~a. tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire au cours d'un jour de repos normal est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée;~~
- ~~b. l'employé-e qui est tenu de travailler pendant un deuxième jour de repos a le droit d'être rémunéré à tarif double (2), à condition d'avoir aussi travaillé pendant le premier jour de repos. L'expression deuxième jour de repos désigne le deuxième jour d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

48.11 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normales, bénéficie du remboursement de ~~neuf dollars (9 \$)~~ **quinze (15 \$)** dollars pour un repas ~~sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou qu'il ou elle est en situation de voyage.~~
- b. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires d'une manière continue en sus de la période décrite à l'alinéa a) et que ces heures supplémentaires constituent une période d'au moins quatre heures, il ou elle bénéficie du remboursement de ~~neuf dollars (9 \$)~~ **quinze (15 \$) dollars** pour un repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures, ~~sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.~~
- c. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires selon les alinéas 48.11a) et b) ci-dessous, une période de temps raisonnable, que fixe l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une

pause-repas, soit à l'endroit de son travail, ou dans un lieu adjacent et ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux des heures supplémentaires de l'employé-e, le cas échéant.

d. Les alinéas 48.11 a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé-e en situation de voyage qui a droit, de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas.

Proposition de l'Employeur

48.11 Repas

(Nouveau)

e. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à partir d'un lieu autre que son lieu de travail désigné.

Remarques

48.01 Heures supplémentaires

L'agent négociateur propose de supprimer le libellé qui restreint le paragraphe sur les heures supplémentaires aux enseignantes et enseignants dont le travail s'étale sur 12 mois. Cela aurait pour effet d'étendre les heures supplémentaires aux enseignants dont le travail s'étale sur 10 mois, ce qui n'est pas le cas actuellement.

L'Employeur estime que les enseignantes et enseignants dont le travail s'étale sur 10 mois n'ont pas, et ne devraient pas, avoir droit aux heures supplémentaires, tandis que les enseignantes et enseignants de 12 mois devraient continuer d'avoir droit aux heures supplémentaires.

Les enseignants dont le travail s'étale sur 10 mois travaillent généralement de 5,5 à 6 heures par jour. En moyenne, ces employés travaillent environ 1 050 heures par

année puisque la période de travail de 10 mois compte en moyenne de 180 à 185 jours. Si l'on divise le taux de rémunération annuel des enseignants pour 10 mois par le nombre d'heures travaillées, ces enseignants sont extrêmement bien rémunérés.

Le calcul du temps d'enseignement pour les enseignants de 10 mois est conforme aux normes provinciales. En vertu des lois provinciales sur l'enseignement, les enseignants sont considérés comme des professionnels et, à ce titre, sont exemptés de certaines conditions d'emploi, y compris les heures supplémentaires.

En comparaison, les enseignants travaillant sur 12 mois travaillent généralement 7,5 heures par jour et 37,5 heures par semaine, pour une moyenne de 1 956 heures par an. Les heures sont presque deux fois plus nombreuses que pour les enseignants affectés à une période de 10 mois. Le taux de rémunération de ces enseignants pour 12 mois est proportionnel à leurs heures de travail, il est donc logique qu'ils bénéficient d'un régime d'heures supplémentaires.

L'Employeur s'oppose au changement proposé par l'agent négociateur et recommande à la Commission de l'exclure dans son rapport.

Le nouveau libellé proposé par l'agent négociateur au paragraphe 48.01a) porte à confusion et semble avoir une conséquence non intentionnelle; il ne comprend pas ou ne reconnaît pas qu'il y a une prime supplémentaire pour le deuxième jour de repos. L'Employeur s'oppose à un nouveau libellé qui réduirait l'indemnité actuelle des groupes LS/EU et ED et demande à la Commission d'exclure ce changement de son rapport.

48.11 Indemnité de repas

L'indemnité de repas actuelle pour le groupe EB est de 9 \$. L'augmentation proposée par l'agent négociateur constitue une augmentation de 6 \$ ou d'environ 60 % par rapport à l'indemnité de repas actuelle, pendant la durée de l'entente.

L'Employeur demande respectueusement que la Commission donne la priorité aux améliorations demandées par l'agent négociateur et reconnaisse les capacités

économiques limitées de l'Employeur, lorsqu'il décide de recommander de tels éléments, ce qui augmentera la rémunération globale de ses employés.

L'Employeur propose de limiter l'indemnité de repas pour heures supplémentaires au travail approuvé et aux heures supplémentaires réalisées au lieu de travail désigné des employés. Les employés reçoivent des indemnités de repas lorsqu'on s'attend à ce qu'ils restent au-delà de leurs heures normales de travail pour faire des heures supplémentaires. Cette mesure permet de s'assurer que les employés n'engagent pas de dépenses personnelles pour l'achat d'un repas supplémentaire. Lorsqu'un employé travaille à domicile, il ne doit pas s'attendre à devoir payer des frais supplémentaires pour des repas supplémentaires lorsqu'il fait des heures supplémentaires.

L'Employeur recommande que la Commission maintienne les indemnités actuelles prévues au paragraphe 48.11, mais qu'elle y inclue la modification proposée par l'Employeur.

Article 49 : indemnités

Proposition du syndicat

49.05 Indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées

a. Définition

Toute matière enseignée peut être considérée comme un domaine de spécialisation en raison des variances d'un ministère de l'éducation d'une province à l'autre. La définition de spécialisation est une reconnaissance d'une formation supplémentaire dans une matière enseignée à l'intérieur du curriculum établi.

b. Admissibilité

- i. Dans les régions où les compétences de spécialiste sont reconnues par un ministère provincial de l'éducation ou encore une association

provinciale d'enseignants, nous accepterons ces reconnaissances comme répondant aux exigences du présent paragraphe.

ii. Dans l'autre cas, les cours de formation requis pour l'admissibilité à l'indemnité de spécialisation sont des cours de niveau postsecondaire dans une matière enseignée au programme d'étude soit des cours crédités par une université et/ou des cours de formation reconnus mais préalablement approuvés par écrit par le directeur ou la directrice de l'établissement, du surintendant ou de la surintendante ou encore du Chef éducation et de la formation ou l'équivalent. Ces cours dépassent les exigences fondamentales du brevet d'enseignement. L'employé-e exerçant des fonctions d'orientation ou d'enseignement et qui a un total cumulatif de deux-cent-soixante-dix (270) heures de formation supplémentaire dans une matière enseignée à l'intérieur du curriculum établi tel que défini en a) et b) est admissible à l'indemnité.

iii. Un ou une professeure est admissible à cette indemnité si le directeur ou la directrice de l'établissement certifie qu'il a une spécialisation dans une des langues traditionnelles des Premières Nations et que cette langue peut être ajoutée au curriculum d'enseignement établi.

c. Indemnité

L'employé-e qui est admissible selon les alinéas a) et b) touche une indemnité en plus du montant auquel il ou elle a droit par suite de ses qualifications générales et professionnelles ou de son expérience :

À compter de la date de signature de la présente convention : 1 015 \$ par an.

~~Il ou elle ne peut recevoir plus d'une indemnité de matières spécialisées en vertu du présent paragraphe.~~

d. Clause de droits acquis

Tout employé-e, qui, à compter de la date de signature du Protocole d'entente le 17 juin 2003, recevait une indemnité de matières spécialisées

conformément au paragraphe 49.05 de la convention collective du groupe Enseignement et Bibliothéconomie expirant le 30 juin 2003, continuera à recevoir son indemnité tant et aussi longtemps qu'il ou elle occupera son poste d'attache actuel.

e. **Non-cumul**

Les mêmes cours ne pourront pas être utilisés concurremment pour la détermination du salaire selon le tableau des taux de rémunération annuels de l'appendice « A » et à l'allocation d'une indemnité de matières spécialisées. Si les cours pour déterminer l'allocation d'une indemnité de matières spécialisées sont déjà utilisés pour la détermination du salaire selon le tableau des taux de rémunération annuels de l'appendice « A », l'indemnité de matières spécialisées sera alors annulée. Par ailleurs, un employé-e qui suit des cours supplémentaires, peut se requalifier pour l'obtention de l'indemnité de matières spécialisées suite à une réévaluation du nombre total de cours accumulés permettant de remplir à nouveau les exigences stipulées dans les alinéas a) et b) pour l'obtention de l'indemnité de matières spécialisées.

Remarques

49.05b)(iii) Admissibilité

L'Employeur s'oppose à la nouvelle indemnité proposée par l'agent négociateur à 49.05b)(iii) pour un enseignant qui a une spécialisation dans une langue traditionnelle des Premières Nations.

La *Directive sur la prime au bilinguisme* du Conseil national mixte (CNM) exclut le versement d'indemnités linguistiques. L'Employeur est d'avis que cette question relève du CNM et que tout changement visant à élargir la Directive pour y inclure d'autres profils linguistiques devrait être négocié dans ce cadre. Les règlements du CNM exigent que l'agent négociateur s'abstienne d'introduire de telles propositions dans la négociation collective.

49.05c) Paiement de plus d'une indemnisation

L'agent négociateur propose, à l'alinéa 49.05c), de supprimer le libellé qui limite l'indemnité à une seule spécialisation.

Actuellement, les employés sont rémunérés pour l'exécution des tâches et des responsabilités qui leur sont assignées. De plus, l'Employeur verse une prime (indemnité) en reconnaissance de la formation supplémentaire dans une matière enseignable dans le cadre du programme d'études assigné, ou de la qualification de spécialiste reconnue par un ministère provincial de l'Éducation ou un ordre des enseignants. L'ajout de cette prime (indemnité) n'a pas été conçu comme un système pyramidal (c'est-à-dire une prime en plus d'une prime).

L'Employeur s'oppose à la proposition de l'agent négociateur, car il ne devrait pas avoir à payer pour des spécialisations multiples. La proposition de l'agent négociateur coûterait également beaucoup trop cher.

Par conséquent, l'Employeur recommande que la Commission exclue toutes ces revendications dans son rapport.

Article 60 : congé accordé aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois

Proposition de l'Employeur

60.01 L'Employeur devra, **sous réserve des exigences opérationnelles**, accorder aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois un maximum de quinze (15) heures de congé payés, **à accorder jusqu'à deux (2) périodes de sept virgule cinq (7,5) heures chacune**, pour des motifs personnels, au cours de chaque année scolaire, au moment où il ou elle le demandera, sous réserve que l'intéressé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant le commencement du congé, à moins qu'il y ait une raison valable, tel que déterminé par l'Employeur, pourquoi un tel avis ne peut être donné.

Remarques

La proposition de l'Employeur d'assujettir l'octroi de 15 heures de congé payé aux exigences opérationnelles est conforme aux autres conventions collectives de l'APC; toutes les conventions de l'APC, sauf les conventions des groupes CX et AO, contiennent ce libellé.

La majeure partie de ces conventions prévoient également une restriction de préavis de cinq jours pour de telles demandes, ce que l'Employeur ne cherche pas à obtenir.

L'Employeur demande à la Commission d'inclure dans son rapport une recommandation visant à accepter les changements qu'il propose.

Article 63 : durée de la convention

Proposition du syndicat

63.01 Les dispositions de la présente convention viennent à échéance le 30 juin 2018**21**.

Proposition de l'Employeur

63.01 Les dispositions de la présente convention viennent à échéance le 30 juin 2018**22**.

Remarques

Les parties ont des propositions différentes pour la durée de la convention révisée. L'Employeur propose une durée de quatre ans, tandis que l'AFPC préconise une convention de trois ans.

L'Employeur propose une convention de 4 ans pour permettre une plus grande stabilité et prévisibilité. Cela reproduirait la durée de la dernière convention collective conclue entre les parties, qui couvrait la période allant de juin 2014 à juin 2018.

En 2017, les parties ont conclu une convention collective qui remonte à 2014, puis qui a expiré un an plus tard, en juin 2018. Les parties n'ont ainsi pas eu suffisamment de

temps pour faire l'expérience des changements qui ont été négociés avant de recommencer le processus.

Une entente de quatre ans donnerait aux parties la possibilité de mettre en œuvre plus complètement les changements négociés au cours de la présente ronde. Cela permettrait également de mieux stabiliser le système de paye avant la mise en œuvre de la convention collective suivante.

L'Employeur est également d'avis que son offre monétaire ou économique sur quatre ans est compétitive par rapport au marché et conforme aux indicateurs économiques. Il reproduit également les autres ententes conclues dans le cadre de l'APC et dans des organismes distincts.

Chaque entente 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 EB. Il s'agit de la bonne durée pour la présente convention, compte tenu des facteurs connus à ce jour.

L'Employeur demande donc à la Commission d'inclure dans son rapport la proposition de l'Employeur concernant une convention collective de quatre ans, avec des augmentations économiques types de 2 %, 2 %, 1,5 % et 1,5 %, plus 1 % en mesures économiques propres au groupe.

Nouvel article : indemnisation des employé-e-s

Proposition du syndicat

XX.01 Si une accusation est déposée, ou si une action ou une procédure est intentée contre un employé-e visé par la présente convention pour un acte qu'il ou elle aurait commis dans l'exercice de ses fonctions, alors :

- a. aussitôt qu'une accusation, une action ou procédure le visant lui a été signifiée, l'employé-e doit aviser l'Employeur qu'une instance judiciaire a été intentée contre lui;**

b. dans les vingt-quatre (24) heures suivant la réception de l'avis susmentionné, l'Employeur nomme un avocat, qu'il met en contact avec l'employé-e dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent. L'Employeur accepte également l'entière responsabilité de la conduite de l'action ou de la procédure intentée contre l'employé-e. Pour sa part, l'employé-e convient de collaborer pleinement avec l'avocat désigné.

Remarques

L'Employeur recommande à la Commission d'exclure de son rapport les changements proposés par l'agent négociateur dans la convention EB, pour les motifs suivants :

- L'Employeur a une politique sur les services juridiques et l'indemnisation;
- L'objectif de l'indemnisation vise à protéger à la fois la Couronne (l'Employeur) et le fonctionnaire (l'employé). Les employés ne doivent pas s'attendre à être indemnisés à moins qu'ils n'aient agi « dans le cadre de leurs fonctions ou dans le cadre de leur emploi »;
- L'agent négociateur propose de faire porter toute la responsabilité à l'Employeur. Toutefois, si l'employé agit entièrement en dehors des conditions de son emploi, l'Employeur ne devrait pas être indirectement responsable et ne devrait avoir aucune raison d'intervenir par le moyen d'une indemnisation;
- Même si l'employé agit dans le cadre de ses fonctions ou dans le cours de son emploi, il ne peut s'attendre à être indemnisé s'il a « agi contre l'intérêt de l'Employeur ». Il serait illogique et contraire aux objectifs mêmes de l'indemnisation de l'Employeur, en matière civile, d'indemniser un employé agissant contre l'intérêt public;
- Il importe de souligner que le ministère de la Justice est chargé de la conduite des litiges intentés par l'Employeur ou à l'encontre de ceux-ci en vertu de la *Loi sur le ministère de la Justice*. Il s'agit d'une compétence exclusive.

Pour tous les motifs susmentionnés, l'Employeur recommande à la Commission d'exclure de la convention pour le groupe EB le libellé proposé par l'agent négociateur au sujet de l'indemnisation.

Nouvel article : autres modalités de travail

Proposition du syndicat

XX.01 L'Employeur ne doit pas refuser sans motif valable une demande d'une personne salariée qui souhaite s'acquitter de ses tâches normales de travail à l'extérieur du lieu de travail.

Remarques

L'agent négociateur cherche à ajouter un nouvel article sur le télétravail.

La Commission doit être consciente que l'Employeur a une Politique de Télétravail globale, qui fournit un cadre pour les régimes de travail souples lorsque possible sur le plan opérationnel :

- L'objectif de la politique est de « permettre aux employés de travailler à un autre endroit afin de leur permettre de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée tout en continuant de contribuer à l'atteinte des objectifs de l'organisation. L'Employeur reconnaît les avantages qu'offre un régime de travail souple tel que le télétravail, et il encourage les ministères à mettre en œuvre des régimes de télétravail lorsque de tels régimes sont rentables et réalisables sur le plan opérationnel, et ce d'une manière juste, équitable et transparente »;
- La Politique prévoit que les gestionnaires doivent s'assurer que : « **les conditions d'emploi, les dispositions des conventions collectives pertinentes et les politiques et lois en vigueur continuent de s'appliquer aux télétravailleurs** »;

- En ce qui concerne le partage de renseignements avec le syndicat, la politique prévoit que « **Les ministères doivent encourager les employés à consulter leur agent négociateur avant de commencer un régime de télétravail et, par la suite, à leur communiquer les modalités de ce régime** ».

L'Employeur est d'avis qu'il n'est pas nécessaire d'intégrer un article traitant du télétravail dans la convention collective. La Politique actuelle est claire : les dispositions de la convention collective doivent être respectées dans une situation de télétravail.

Par conséquent, l'Employeur soutient que la Politique ou des parties de celle-ci ne devraient pas être incluses dans la convention collective et recommande à la Commission d'exclure cette proposition de son rapport.

Appendice « N » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les ED-EST 12 mois

Proposition du syndicat
Supprimer l'appendice N.

Remarques

L'agent négociateur propose de supprimer l'appendice « N » parce que le travail du comité mixte syndical-patronal visant à effectuer des analyses et des recherches pour évaluer les points de références et autres questions nécessaires à l'établissement d'un taux de rémunération national, et à proposer tout rajustement salarial pour les enseignants ED-EST travaillant 12 mois est terminé. L'agent négociateur juge que l'appendice est redondant.

L'Employeur ne s'oppose pas à la suppression, mais seulement si les parties conviennent que le travail du comité est terminé et que ses recommandations sont maintenues.

Il est important de souligner que, selon les travaux du comité, l'agent négociateur propose de supprimer les grilles de rémunération du personnel enseignant sur 10 mois de l'annexe A-1 de l'appendice « A » et la note de rémunération 6 des notes de rémunération du sous-groupe ED-EST, puis de « créer de nouveaux taux nationaux et une note sur la rémunération pour le personnel enseignant sur 12 mois ».

L'agent négociateur propose ce qui suit :

Nouveaux taux de rémunération nationaux pour les enseignants qui travaillent 12 mois par année

À la suite du travail réalisé par les parties par l'intermédiaire du comité mis sur pied conformément à l'appendice « N » de la convention collective, le syndicat propose de nouveaux taux de rémunération nationaux pour les enseignants qui travaillent 12 mois par année.

Expérience d'enseignement	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
1	48 552 \$	53 326 \$	58 079 \$	65 206 \$	68 298 \$	72 781 \$
2	50 494 \$	55 549 \$	60 402 \$	67 814 \$	71 030 \$	75 692 \$
3	52 513 \$	57 678 \$	62 818 \$	70 526 \$	73 872 \$	78 720 \$
4	54 613 \$	59 986 \$	65 330 \$	73 384 \$	76 826 \$	81 869 \$
5	56 797 \$	62 386 \$	67 944 \$	76 282 \$	79 900 \$	85 144 \$
6	59 069 \$	64 882 \$	70 662 \$	79 333 \$	83 095 \$	88 549 \$
7	61 432 \$	67 477 \$	73 488 \$	82 506 \$	86 419 \$	92 092 \$
8	63 889 \$	70 176 \$	76 428 \$	85 806 \$	89 876 \$	95 766 \$
9	66 445 \$	72 983 \$	79 486 \$	89 238 \$	93 472 \$	99 607 \$
10	69 103 \$	75 902 \$	82 666 \$	92 808 \$	97 211 \$	103 591 \$
11	sans objet	sans objet	sans objet	96 521 \$	101 099 \$	107 735 \$
12	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet	105 143 \$	112 044 \$

Remarques sur les étapes de la démarche d'établissement des taux de rémunération :

1. Examen des taux actuels des enseignants qui travaillent 10 mois par année dans chaque province;
2. Établissement des taux de base en fonction du taux provincial le plus élevé;

3. Établissement de chaque niveau en ajoutant des échelons de 4 % à partir du taux de base;
4. Définition des années d'expérience en enseignement (10 à 12) en fonction des grilles actuelles et de la nécessité de protéger les salaires pour le plus grand nombre de membres possible;
5. Augmentation des taux de 20 % en fonction d'un régime de travail de 12 mois.

Le processus de transfert des employés de la grille actuelle à la nouvelle grille reste à négocier.

Cette proposition de l'agent négociateur n'a aucun fondement, si ce n'est qu'il s'appuie sur l'appendice « N » de la convention collective actuelle qui obligeait les parties à former un comité mixte au cours de la dernière ronde pour effectuer des analyses et des recherches afin d'évaluer le point de référence et les autres questions nécessaires à l'établissement d'un taux de rémunération national, et de proposer tout rajustement salarial pouvant découler de cette évaluation.

Néanmoins, rien dans l'annexe N n'oblige l'Employeur à mettre en œuvre les recommandations. En fait, les parties ont signé un protocole d'entente distinct sur leurs conclusions et celles-ci étaient « non contraignantes ». Ces conclusions devaient servir de point de départ des discussions dans cette ronde de négociations pour la création d'un taux et d'une grille de rémunération nationaux pour les enseignants travaillant 12 mois. Rien dans le protocole d'entente n'était « acquis » et il ne contenait certainement pas d'autres recommandations pour des rajustements supplémentaires du marché ou des salaires, et aucune recommandation n'a été faite à l'égard de la restructuration de la grille salariale par étapes fixes, ou pour inclure des échelons ou des augmentations supplémentaires.

Le protocole d'entente contenait simplement des recommandations, fondées sur les analyses et les recherches, pour les négociations de la présente ronde sur ce à quoi pourrait ressembler une grille ou des taux de rémunération nationaux (12 mois). Encore une fois, le protocole d'entente ne crée aucune obligation d'adopter les taux ou les grilles de rémunération. Il a plutôt servi de point de départ aux parties pour s'asseoir et négocier; ce dont les parties ont convenu de bonne foi.

L'Employeur ne s'oppose pas à la négociation de cette question. Toutefois, l'Employeur veut s'assurer que l'objectif de la conciliation est de faire des recommandations qui se rapprochent le plus possible de ce qui aurait été obtenu si les parties avaient négocié de nouveaux taux de rémunération nationaux pour les enseignants travaillant 12 mois en se fondant sur les recommandations du comité mixte.

L'Employeur soutient que la proposition de l'agent négociateur dépasse largement les recommandations du comité mixte. La proposition de l'agent négociateur ne reflète pas ce que les parties auraient négocié. La nouvelle grille de rémunération proposée et les instructions de celle-ci ne reflètent pas le protocole d'entente convenu par les parties.

Compte tenu de ce qui précède, l'Employeur propose que la Commission recommande que les grilles de rémunération actuelles des enseignants pour une période de 10 mois de l'annexe A-1 et la note de rémunération 6 des notes de rémunération du sous-groupe ED-EST soient reprises dans leur forme actuelle. Toutefois, l'Employeur accepterait de négocier de nouveaux taux et une nouvelle grille pour les enseignants travaillant 12 mois en se fondant sur les travaux du comité mixte.

Partie V : définition du groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)

▼ Dans cette section

- [Définition du groupe Enseignement et bibliothéconomie \(EB\)](#)
- [Définition du groupe Éducation \(ED\)](#)
- [Définition du sous-groupe Éducation - Services d'éducation \(ED-EDS\)](#)
- [Définition du sous-groupe Éducation - Enseignement élémentaire et secondaire \(ED-EST\)](#)
- [Définition du sous -groupe Éducation - Enseignement des langues \(ED-LAT\)](#)
- [Définition du groupe Soutien de l'enseignement \(EU\)](#)

- Définition du sous-groupe Soutien de l'enseignement - Moniteurs de langues (EU-LAI)
- Définition du sous-groupe Soutien de l'enseignement - Moniteurs d'éducation physique (EU-PEI)
- Définition du sous-groupe Soutien de l'enseignement - Aides enseignants (EU-TEA)
- Définition du groupe Bibliothéconomie (LS)

Définition du groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)

Le groupe Enseignement et bibliothéconomie comprend les postes qui sont principalement liés à l'instruction de personnes de différents groupes d'âge dans le cadre de programmes scolaires ou parascolaires; à l'application d'une connaissance approfondie des techniques d'enseignement à l'éducation et à l'orientation d'étudiantes et d'étudiants dans des écoles; et à l'éducation, à la formation et à l'orientation de jeunes et d'adultes dans le cadre de programmes parascolaires; à la réalisation de recherches et à la prestation de conseils au sujet de l'enseignement; et à l'application d'une connaissance approfondie de la bibliothéconomie et de la science de l'information à la gestion et à la prestation de services de bibliothèque et de services d'information connexes.

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. instruction d'étudiantes et d'étudiants de différents groupes d'âge dans les sujets ci-après, lorsque l'application d'une connaissance approfondie des techniques d'enseignement ne constitue pas une exigence : aspects culturels et matières scolaires dans le cadre d'un programme d'études primaires ou secondaires; langue seconde; ou programme organisé d'éducation physique;

2. application d'une connaissance approfondie de techniques d'enseignement pour instruire, former ou orienter des étudiantes et des étudiants dans le cadre de programmes scolaires ou parascolaires;
3. application d'une connaissance approfondie de techniques d'enseignement pour planifier, élaborer, exécuter ou évaluer des programmes d'enseignement spécialisés tels que des programmes de formation linguistique, de formation professionnelle, d'éducation des adultes, d'alphabétisation et d'éducation en matière de santé;
4. application d'une connaissance approfondie de la bibliothéconomie et de la science de l'information pour les activités suivantes :
 - a. sélectionner, acquérir, organiser, préserver et éliminer des documents de bibliothèque;
 - b. cataloguer, classer, répertorier et analyser des renseignements et des documents de bibliothèque;
 - c. fournir des services de référence, d'orientation, de bibliographie, de consultation, de recherche documentaire, de livraison de documents et d'autres services en vue de faciliter l'accès aux documents de bibliothèque;
 - d. évaluer, élaborer, sélectionner, mettre en œuvre et utiliser des systèmes et des réseaux manuels et automatisés pour l'enregistrement, l'organisation, l'entreposage, la consultation et l'extraction de renseignements, ou pour rendre ces renseignements accessibles, dans le cadre des opérations d'une bibliothèque ou de la gestion de l'information;
5. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Enseignement et bibliothéconomie sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe ou ceux dont l'activité ci-après est primordiale :

1. planification, élaboration et présentation de cours de premier cycle ou de cycles supérieurs à l'université.

Définition du groupe Éducation (ED)

Le groupe Enseignement et bibliothéconomie comprend les postes qui sont principalement liés l'application d'une connaissance approfondie des techniques d'enseignement à l'éducation et à l'orientation d'étudiantes et d'étudiants dans des écoles; et à l'éducation, à la formation et à l'orientation de jeunes et d'adultes dans le cadre de programmes parascolaires; à la réalisation de recherches et à la prestation de conseils au sujet de l'enseignement.

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. application d'une connaissance approfondie de techniques d'enseignement pour instruire, former ou orienter des étudiantes et des étudiants dans le cadre de programmes scolaires ou parascolaires;
3. application d'une connaissance approfondie de techniques d'enseignement pour planifier, élaborer, exécuter ou évaluer des programmes d'enseignement spécialisés tels que des programmes de formation linguistique, de formation professionnelle, d'éducation des adultes, d'alphabétisation et d'éducation en matière de santé;
5. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Enseignement et bibliothéconomie sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe ou ceux dont l'activité suivante est primordiale :

1. planification, élaboration et présentation de cours de premier cycle ou de cycles supérieurs à l'université.

Définition du sous-groupe Éducation - Services d'éducation (ED-EDS)

Prévoir, mettre sur pied, diriger ou évaluer les programmes d'éducation tels que l'enseignement des langues, la formation professionnelle, l'enseignement élémentaire et secondaire, l'éducation des adultes, l'alphabétisation et l'éducation sanitaire; faire des recherches en éducation; donner des conseils.

Postes inclus

Les postes inclus dans le présent sous-groupe sont ceux où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont fondamentales :

- Faire de la recherche en éducation et élaborer des programmes d'étude et d'examen;
- Évaluer la matière des cours ou du programme et planifier et élaborer de nouveaux programmes;
- Évaluer la méthodologie de l'enseignement et le rendement des professeurs;
- Diriger un programme d'éducation ou une partie d'un programme;
- Donner des conseils sur l'une quelconque des fonctions ci-dessus;
- Surveiller ou diriger l'une quelconque de ces fonctions.

Postes exclus

Les postes exclus de ce sous-groupe sont ceux où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont d'une importance fondamentale :

- Enseigner une langue officielle ou étrangère aux membres de la Fonction publique du Canada ou surveiller ces fonctions exercées par des professeurs supérieurs ou des directeurs d'école;
- Enseigner des matières du niveau élémentaire, secondaire ou professionnel dans les écoles indiennes ou du Nord et des matières scolaires, techniques ou

professionnelles dans d'autres institutions du gouvernement canadien;

- Donner des cours d'alphabétisation et d'éducation des adultes dans les communautés indiennes et du Nord;
- Conseiller des élèves indiens et ceux des communautés du Nord;
- Surveiller ou diriger l'enseignement des chefs de département, des directeurs adjoints et des directeurs dans les écoles indiennes et du Nord et d'autres institutions semblables du gouvernement canadien;
- Administrer un district ou une région et, de ce fait, administrer le système d'éducation qui en fait partie.

Définition du sous-groupe Éducation - Enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST)

Enseigner et conseiller les élèves des écoles élémentaires et secondaires; enseigner et conseiller les jeunes et les adultes; surveiller l'enseignement et l'orientation.

Postes inclus

Les postes inclus dans ce sous-groupe sont ceux pour lesquels une ou plusieurs des fonctions suivantes sont d'importance fondamentale :

- Enseigner les programmes d'étude élémentaire, secondaire et professionnelle dans les écoles indiennes et du Nord et les matières scolaires, techniques et professionnelles dans d'autres institutions de la Fonction publique du Canada;
- Se charger de l'alphabétisation et de l'éducation des adultes dans les communautés indiennes et du Nord;
- Orienter les élèves Indiens et ceux des communautés septentrionales;
- Surveiller l'une quelconque des fonctions ci-dessus qui seraient mises sur pied par les chefs de département, les directeurs adjoints et les directeurs dans les écoles indiennes et du Nord et par leurs homologues dans d'autres institutions de la Fonction publique du Canada.

Postes exclus

Les postes exclus du présent sous-groupe sont ceux où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont d'importance fondamentale :

- Diriger un programme d'éducation ou une partie de programme;
- Planifier, élaborer ou évaluer les programmes d'éducation dans des domaines tels que l'enseignement élémentaire et secondaire, l'enseignement des langues, l'enseignement professionnel, l'éducation des adultes, l'alphabétisation et l'éducation sanitaire;
- Faire des recherches sur l'éducation, établir les programmes de cours ou des examens, donner des conseils aux étudiants;
- Enseigner une langue officielle ou étrangère aux employés de la Fonction publique du Canada ou surveiller ces fonctions s'il s'agit de professeurs supérieurs ou de directeurs.

Définition du sous-groupe Éducation - Enseignement des langues (ED-LAT)

Enseigner une langue officielle ou étrangère, ou en surveiller l'enseignement, aux employés de la Fonction publique du Canada et à toute autre personne occasionnellement autorisée.

Postes inclus

Les postes inclus dans le présent sous-groupe sont ceux où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont de première importance :

- Enseigner l'anglais, le français ou une langue étrangère aux employés de la Fonction publique du Canada et à toute autre personne occasionnellement autorisée;
- Dispenser des conseils et des directives aux professeurs de langue par un professeur senior;
- Administrer une école de langue de la Fonction publique du Canada, dans le cas d'un directeur.

Postes exclus

Les postes exclus du présent sous-groupe sont ceux où l'une ou plusieurs des fonctions suivantes sont de première importance :

- Enseigner des matières au niveau élémentaire, secondaire ou professionnel dans des écoles indiennes et du Nord et dans d'autres établissements de la Fonction publique du Canada;
- Enseigner les matières fondamentales, telles la lecture et l'écriture, dans les communautés indiennes et du Nord;
- Diriger un programme d'enseignement ou une partie d'un programme;
- Planifier, élaborer ou évaluer des programmes d'enseignement;
- Diriger des recherches en éducation, élaborer des cours ou des tests ou dispenser des conseils;
- Planifier, enseigner, diriger ou guider des programmes d'éducation des adultes, autres que les programmes menés dans les écoles de langue de la Fonction publique du Canada.

Définition du groupe Soutien de l'enseignement (EU)

Le groupe Enseignement et bibliothéconomie comprend les postes qui sont principalement liés à l'instruction de personnes de différents groupes d'âge dans le cadre de programmes scolaires ou parascolaires.

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. instruction d'étudiantes et d'étudiants de différents groupes d'âge dans les sujets ci-après, lorsque l'application d'une connaissance approfondie des techniques d'enseignement ne constitue pas une exigence : aspects culturels et

matières scolaires dans le cadre d'un programme d'études primaires ou secondaires; langue seconde; ou programme organisé d'éducation physique;

5. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Enseignement et bibliothéconomie sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Définition du sous-groupe Soutien de l'enseignement - Moniteurs de langues (EU-LAI)

Les fonctions principales des postes de ce sous-groupe consistent à apprendre aux jeunes ou aux adultes une deuxième langue.

Définition du sous-groupe Soutien de l'enseignement - Moniteurs d'éducation physique (EU-PEI)

Les principales fonctions des postes de ce sous-groupe consistent à exécuter un programme de conditionnement physique à l'intention des jeunes ou des adultes.

Définition du sous-groupe Soutien de l'enseignement - Aides enseignants (EU-TEA)

Les fonctions principales des postes de ce sous-groupe consistent à conseiller les étudiants ou à leur enseigner, en classe, des matières scolaires et des questions culturelles dans le cadre d'un programme d'études primaires ou secondaires.

Définition du groupe Bibliothéconomie (LS)

Le groupe Enseignement et bibliothéconomie comprend les postes qui sont principalement liés à l'application d'une connaissance approfondie de la bibliothéconomie et de la science de l'information à la gestion et à la prestation de services de bibliothèque et de services d'information connexes.

Postes inclus

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

4. application d'une connaissance approfondie de la bibliothéconomie et de la science de l'information pour les activités suivantes :
 - a. sélectionner, acquérir, organiser, préserver et éliminer des documents de bibliothèque;
 - b. cataloguer, classer, répertorier et analyser des renseignements et des documents de bibliothèque;
 - c. fournir des services de référence, d'orientation, de bibliographie, de consultation, de recherche documentaire, de livraison de documents et d'autres services en vue de faciliter l'accès aux documents de bibliothèque;
 - d. évaluer, élaborer, sélectionner, mettre en œuvre et utiliser des systèmes et des réseaux manuels et automatisés pour l'enregistrement, l'organisation, l'entreposage, la consultation et l'extraction de renseignements, ou pour rendre ces renseignements accessibles, dans le cadre des opérations d'une bibliothèque ou de la gestion de l'information;
5. exercice de leadership pour l'une ou l'autre des activités susmentionnées.

Postes exclus

Les postes exclus du groupe Enseignement et bibliothéconomie sont ceux dont la principale raison d'être est comprise dans la définition d'un autre groupe.

Notes de bas de page

1

Les coûts permanents sont basés sur les données démographiques de mars 2018 et les données sur la rémunération des employés EB; 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 salariales à même leurs niveaux références existants, ce qui est contraire à la convention d'un fonds gouvernemental centralisé qui finance les augmentations salariales négociées. Il s'agit là d'un élément important à prendre en considération, puisque les ministères auraient à mettre de côté des fonds pour d'éventuelles augmentations salariales plutôt que de dédier ses fonds à des dépenses de programmes.

6

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

7

Statistique Canada et Consensus Forecasts, septembre 2019

8

Statistique Canada, *Le Quotidien*, Enquête sur la population active, septembre 2019

9

Consensus Forecasts, octobre 2019

10

The Guardian, « Gig Economy fuelled 'lost decade' in wage growth-Bank Economist », 10 octobre 2018

[11](#) *The Size and Characteristics of Informal (« Gig ») Work in Canada* (juin 2019), note analytique du personnel, Banque du Canada

[12](#) Les travailleurs à la demande sont généralement classés comme des entrepreneurs indépendants, et non comme des employés.

[13](#) Statistique Canada, Tabulation sur mesure des salaires et traitements de 2015 d'après le Recensement de 2016

[14](#) Régimes de pension au Canada, au 1^{er} janvier 2018, Statistique Canada, le 6 juin 2019

[15](#) « The extinction of defined-benefit pension plans is almost upon us », Frederick Vettese, *The Globe and Mail*, 4 octobre 2018

[16](#) 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.

[17](#) 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.

[18](#) Rapport sur les résultats : Analyse comparative des pensions et des prestations par secteur industriel, Mercer (2019)

[19](#) Rapport financier annuel du gouvernement du Canada, exercice 2018-2019, ministère des Finances Canada

[20](#) Banque TD, What to Expect from Central Banks in the Next Global Downturn, octobre 2019

[21](#) Comptes publics du Canada de 2018, volume 1

[22](#) Coûts de l'assurance-emploi tirés du tableau 3 du Rapport financier annuel du gouvernement du Canada pour 2018-2019

[23](#) *Rapport sur la politique monétaire*, Banque du Canada, octobre 2019

[24](#) OCDE, Perspectives économiques intermédiaires, septembre 2019

[25](#) « Scénario intégrant un ralentissement plus marqué à l'échelle mondiale », le 30 octobre 2019, *Rapport sur la politique monétaire* de la Banque du Canada

[26](#) Statistique Canada, *Le Quotidien*, le 13 septembre 2019. Comptes du bilan national et des flux financiers, deuxième trimestre de 2019

[► Signaler un problème ou une erreur sur cette page](#)

[Partagez cette page](#)

Date de modification : 2020-11-20

[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](#)
- [Confidentialité](#)

[Haut de la page](#) 

Canada 