

DANS L'AFFAIRE DE la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et d'un différend entre l'**Alliance de la Fonction publique du Canada** et Sa Majesté du chef du Canada, représentée par l'**Agence canadienne d'inspection des aliments**, relativement à l'unité de négociation composée de tous les employés de l'Agence compris dans le groupe de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, tel que déterminé par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, maintenant appelée Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, dans un certificat délivré le 27 octobre 1997 et modifié ultérieurement par ladite Commission, le 20 avril 1999 et le 22 décembre 1999.

## **AVANT-PROPOS**

Le présent mémoire est présenté sans porter atteinte au droit de l'Employeur de présenter des faits ou des arguments supplémentaires qu'il juge appropriés et pertinents pendant les travaux de la Commission de l'intérêt public.

En cas de divergence entre le texte français et anglais, le texte anglais fait foi.

## Table des matières

<b>SOMMAIRE EXÉCUTIF</b> .....	<b>7</b>
INTRODUCTION .....	15
PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DE L'EMPLOYEUR .....	16
<b>PARTIE I : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX</b> .....	<b>20</b>
CONTEXTE ORGANISATIONNEL.....	21
Statut de l'ACIA.....	25
Liens avec le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) .....	26
COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	27
CARACTÉRISTIQUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	27
Effectif et masse salariale .....	27
Données démographiques .....	28
RONDES DE NÉGOCIATION PRÉCÉDENTES .....	30
<b>PARTIE II : RONDE DE NÉGOCIATION ACTUELLE</b> .....	<b>31</b>
RONDE DE NÉGOCIATION ACTUELLE .....	32
ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'EMPLOYEUR .....	34
QUESTIONS RÉGLÉES.....	35
QUESTIONS EN SUSPENS .....	36
<b>PARTIE III : TAUX DE RÉMUNÉRATION</b> .....	<b>54</b>
INTRODUCTION .....	55
PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DE L'EMPLOYEUR .....	55
Croissance démographique.....	57
Croissance future.....	58
Recrutement et rétention .....	59
Relativité interne.....	65
Relativité externe.....	66
Principe de reproduction.....	68
Rémunération au sein des gouvernements provinciaux et territoriaux .....	72
ÉTAT DE L'ÉCONOMIE ET SITUATION FINANCIÈRE DU GOUVERNEMENT .....	73
Croissance réelle du PIB .....	74
Indice des prix à la consommation.....	75

Croissance de l'emploi canadien .....	76
Comparaison entre les conditions de travail du secteur public et celles du secteur privé et des autres secteurs.....	78
Aperçu financier.....	80
Rémunération totale .....	85
Sommaire .....	85
PROPOSITIONS SALARIALES DE L'EMPLOYEUR ET DE L'AGENT NÉGOCIATEUR .....	86
Conclusion .....	88
<b>PARTIE IV : AUTRES QUESTIONS EN SUSPENS .....</b>	<b>90</b>
GROUPES PROFESSIONNELS MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER (GL) ET SERVICES DIVERS (GS).....	98
ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	101
ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL .....	103
ARTICLE 26 – PRIMES DE POSTE .....	107
ARTICLE 27 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	107
ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	108
ARTICLE 33 – TEMPS DE DÉPLACEMENT .....	110
ARTICLE 37 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS .....	111
ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	111
ARTICLE 39 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	114
ARTICLE 40 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES .....	115
ARTICLE 48 – CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ.....	115
ARTICLE 54 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS	117
ARTICLE 61 – EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....	118
APPENDICE C – TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL.....	121
RÉPONDRE AUX BESOINS D'AUJOURD'HUI ET BÂTIR POUR L'AVENIR .....	122
ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	130
ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL .....	132
ARTICLE 25 – PRINCIPE DE POSTE .....	143
ARTICLE 26 – PRIMES DE POSTE .....	145
APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI.	147
AUTRES QUESTIONS EN SUSPENS .....	150
ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	150

ARTICLE 9 – INFORMATION.....	153
ARTICLE 11 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	157
ARTICLE 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES .....	160
ARTICLE 16 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	166
ARTICLE 19 – HARCÈLEMENT SEXUEL.....	168
ARTICLE 23 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	175
ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL .....	181
ARTICLE 26 – PRIMES DE POSTE .....	185
ARTICLE 27 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	187
ARTICLE 28 – INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL .....	191
ARTICLE 29 – DISPONIBILITÉ .....	193
ARTICLE 30 – INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL .....	195
ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	197
ARTICLE 33 – TEMPS DE DÉPLACEMENT .....	202
ARTICLE 34 – CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ.....	205
ARTICLE 37 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS .....	209
ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	210
ARTICLE 39 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	220
ARTICLE 41 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL .....	222
ARTICLE 42 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ.....	225
ARTICLE 43 – RÉ-AFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ .....	229
ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	232
ARTICLE 45 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE.....	259
ARTICLE 46 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	269
ARTICLE 47 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES .....	274
ARTICLE 50 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	276
ARTICLE 51 – CONGÉ POUR COMPARUTION.....	278
ARTICLE 53 – CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ .....	280
ARTICLE 54 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS	281
ARTICLE 56 – EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	288

ARTICLE 58 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E ...	293
ARTICLE 63 – ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	296
ARTICLE 66 – DURÉE DE LA CONVENTION .....	310
NOUVEL ARTICLE – DÉNONCIATION.....	312
NOUVEL ARTICLE – EMPLOI POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE .....	315
NOUVEL ARTICLE – CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE .....	318
NOUVEAU PARAGRAPHE OU PROTOCOLE D'ENTENTE – TEMPS DE PRÉPARATION POUR LES INSPECTIONS DES ABATTOIRS.....	327
NOUVEL ARTICLE – INDEMNITÉ POUR L'HYGIÈNE DES VIANDES .....	329
NOUVEL ARTICLE – FONDS DE JUSTICE SOCIALE .....	331
NOUVEL ARTICLE – INTERDICTION DE SOUS-TRAITANCE .....	335
APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI.	339
APPENDICE D – PROTOCOLE D'ENTENTE – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION .....	359
APPENDICE E – PROTOCOLE D'ENTENTE – PRIMES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION .....	360
APPENDICE F – PROTOCOLE D'ENTENTE – DURÉE DU TRAVAIL .....	361
APPENDICE G – PROTOCOLE D'ENTENTE - TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER .....	363
APPENDICE H – PROTOCOLE D'ENTENTE – SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉ-E-S.....	366
NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE.....	368
NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL .....	370
NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE .....	373
NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE – MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	376

## SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le présent mémoire présente le point de vue de l'Employeur en ce qui concerne les questions en litige dans le cadre de la ronde de négociations collectives actuelle entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et l'unité de négociation du groupe de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

Plus de 100 éléments sont en litige, notamment sept (7) nouveaux articles et quatre (4) nouveaux appendices. Tous ces éléments sauf un ont été proposés par l'Agent négociateur. Le Syndicat a déposé une demande générale pour réduire la semaine de travail normale pour les groupes professionnels Manœuvres et hommes de métier (GL) et Services divers (GS), laquelle représente une partie importante des éléments en suspens. Vous trouverez toutes les propositions en suspens dans la partie IV du présent mémoire.

Dans le cadre de ces négociations collectives, les données démographiques utilisées par l'Employeur et communiquées à l'Agent négociateur sont en date d'octobre 2018. Les caractéristiques de cette unité de négociation peuvent se résumer comme suit :

Nombre d'employés :	4 195
% d'employés :	36,8 %
% d'employées :	63,2 %
Salaire moyen :	68 322 \$
Âge moyen :	43,7
Date d'échéance de la convention collective :	31 décembre 2018

L'ACIA s'engage à négocier de bonne foi. Ses négociations ont toujours été productives et menées dans le respect de son effectif dévoué. Les employés de l'ACIA sont des personnes travaillantes qui, tous les jours au travail, font la fierté de l'organisation. Ils méritent d'avoir des conditions d'emploi équitables. L'approche de l'Agence pour les

négociations collectives consiste à négocier des conventions qui sont raisonnables pour les employés, l'Agent négociateur et les contribuables canadiens.

En négociant de bonne foi, le gouvernement du Canada a conclu 34 conventions pendant la ronde de négociation actuelle, lesquelles visent plus de 65 000 employés de la fonction publique fédérale. Dix-sept conventions ont été conclues avec 11 agents négociateurs représentant les employés de l'administration publique centrale, et 17 conventions ont été conclues avec quatre (4) agents négociateurs représentant les employés d'organismes distincts, y compris l'Agence du revenu du Canada, le Conseil national de recherches du Canada et l'Office national du film.

Les 34 conventions couvrent une période de quatre (4) 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 (2) ans : 0,8 % pour l'année 1, et 0,2 % pour l'année 2.

D'ailleurs, les règlements prévoient un certain nombre d'améliorations à l'échelle du gouvernement qui font augmenter la valeur globale des modifications apportées aux conventions collectives. Il s'agit notamment de l'instauration de nouvelles dispositions relatives aux congés pour violence familiale et d'aide aux proches, d'améliorations aux dispositions sur les indemnités et les congés parentaux et de maternité, 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 sur la mise en œuvre des conventions collectives. Le protocole d'entente décrit la nouvelle méthode pangouvernementale 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 paie et de ressources humaines (RH) en place et les défis actuels liés à l'administration de la paie, le gouvernement du Canada n'a aucune latitude pour mettre en œuvre les conventions sur une base différente de celle qui est prévue dans le protocole d'entente négocié. Convenir d'un processus de mise en œuvre et de calendriers différents pourrait constituer une négociation de mauvaise foi par l'ACIA, car cette dernière accepterait quelque chose hors de son contrôle qu'elle ne peut pas accomplir.

Les données et l'analyse incluses dans la 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 de l'AFPC, n'appuient pas la prestation d'augmentations économiques et d'autres améliorations non salariales au groupe de l'AFPC 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.

### **Propositions de l'Agent négociateur**

L'Agent négociateur a présenté une liste exhaustive de propositions dans le cadre de cette ronde de négociation. L'AFPC a déposé 16 propositions communes à tous les groupes de l'AFPC, y compris des augmentations économiques nettement plus élevées que le modèle établi, deux (2) jours fériés désignés payés supplémentaires par année et l'augmentation des droits au congé annuel. De plus, l'AFPC a déposé 36 propositions qui sont propres à l'Agence, dont des augmentations concernant les dispositions relatives aux congés, de nouvelles indemnités et d'autres éléments salariaux et non

salariaux qui n'existent pas actuellement dans la convention du groupe de l'AFPC ou dans d'autres conventions collectives de l'administration publique centrale.

Comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous, les propositions salariales de l'AFPC sont importantes et représentent des coûts totaux permanents d'environ 76,2 millions de dollars, soit 26,6 % de la base salariale du groupe de l'AFPC de 2018.<sup>1</sup>

**Tableau 1**

**Propositions salariales de l'Agent négociateur**

<b>AGENT NÉGOCIATEUR PRINCIPALES PROPOSITIONS SALARIALES</b>	<b>COÛTS PERMANENTS</b>	<b>% DE LA BASE SALARIALE</b>
Augmentation économique supérieure à la tendance de 3,5 % sur trois ans	31 159 532 \$	10,87 %
Restructurations et rajustements salariaux : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un rajustement de marché de 6 % pour tous les employés du groupe AS</li> <li>• Un rajustement de marché de 8 % pour tous les employés du groupe CR</li> <li>• Un rajustement de marché de 5,85 % pour tous les employés du groupe GL-EIM</li> <li>• Un rajustement de marché de 0,70 % pour tous les employés des groupes GL-ELE et GL-MDO</li> <li>• Un rajustement de marché de 0,75 % pour tous les employés des groupes GL-INM et GT</li> <li>• Un rajustement de marché de 2,6 % pour tous les employés du groupe GL-MAM</li> <li>• Un rajustement de marché de 2,65 % pour tous les employés du groupe GL-MAN</li> <li>• Un rajustement de marché de 2,2 % pour tous les employés du groupe GL-PIP</li> <li>• Un rajustement de marché de 1 % pour tous les employés du groupe GS</li> <li>• Un rajustement de marché de 11,5 % pour tous les employés du groupe HP</li> <li>• Un rajustement de marché de 5,7 % pour tous les employés du groupe IS</li> </ul>	22 589 450 \$	7,88 %

<sup>1</sup> Les coûts permanents sont fondés sur les données démographiques d'octobre 2018 et les données sur la rémunération des employés de l'AFPC (appelé « base salariale » dans tout le présent document)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un rajustement de marché de 6,2 % pour tous les employés du groupe PM</li> <li>• Un rajustement de marché de 3,35 % pour tous les employés du groupe SI</li> <li>• Harmoniser les augmentations d'échelon salarial et augmenter le taux de l'échelon le plus élevé pour tous les employés du groupe FI</li> </ul>		
- Congé rémunéré pour offrir une séance d'orientation sur l'AFPC	13 094 \$	0,005 %
- Congé rémunéré pour suivre une séance d'orientation sur l'AFPC	43 081 \$	0,02 %
- Réduire la semaine de travail de 40 heures par semaine à 37,5 heures par semaine pour les membres des groupes GL et GS	243 931 \$	0,09 %
- Heures supplémentaires pour compenser la réduction de la semaine de travail	364 480 \$	0,13 %
Augmentation des primes de poste de 2 \$ à 3 \$ pour les quarts de soir et de fin de semaine, et de 2 \$ à 5 \$ pour les quarts de nuit	379 954 \$	0,13 %
Toutes les heures supplémentaires payées à double tarif	2 908 782 \$	1,01 %
Augmentation de l'indemnité de repas lors des heures supplémentaires de 10 \$ à 15 \$	31 288 \$	0,01 %
Deux jours fériés désignés payés supplémentaires	2 197 251 \$	0,77 %
Heures travaillées pendant un jour férié désigné payées à double tarif	209 969 \$	0,07 %
Augmentation du nombre de jours de congé annuel	2 382 678 \$	0,83 %
Ajout d'une personne qui tient lieu de parent pour les congés pour obligations familiales	2 415 096 \$	0,84 %
Augmentation du nombre de congés pour obligations familiales	1 262 306 \$	0,44 %
Ajout d'une personne qui tient lieu de parent pour les congés de deuil (ne peut être utilisé qu'une seule fois)	18 788 \$	0,007 %
Réduire la période ouvrant droit à l'intérim de deux (2) jours ou quarts à un (1) jour ou quart	4 672 \$	0,002 %
Heures supplémentaires payées à double tarif pour les conseillers en rémunération	23 915 \$	0,008 %
Indemnité de maintien en poste pour les conseillers en rémunération	87 500 \$	0,03 %
Congé pour violence familiale – 10 jours payés	44 827 \$	0,02 %
- Temps de préparation pour les inspecteurs en abattoir	3 053 869 \$	1,07 %
	4 580 804 \$	1,60 %

- Heures supplémentaires pour le temps de préparation		
- Indemnité pour l'hygiène des viandes	1 832 321 \$	0,64 %
- Indemnité pour l'hygiène des viandes pendant les heures supplémentaires	81 836 \$	0,03 %
Contribution de l'Employeur de 0,01 \$ par heure travaillée par chaque employé dans un fonds de justice sociale	82 079 \$	0,03 %
Financement de l'Employeur dans le cadre du Programme d'apprentissage mixte	150 000 \$	0,05 %
<b>TOTAL<sup>2</sup> (toutes les propositions ayant une incidence financière)</b>	<b>76 161 503 \$</b>	<b>26,58 %</b>

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 le plus fidèlement 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 rendent pas compte de 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**

Un certain nombre de propositions de l'Employeur sont liées à un besoin global de bâtir pour l'avenir et de créer un effectif mobile, souple et apte à s'adapter à l'évolution des priorités. Il est nécessaire que l'effectif reflète la nature changeante des activités de l'ACIA et s'y adapte. Pour faciliter la consultation et l'examen, les articles relatifs à cette demande globale ont été recueillis et traités sous la rubrique « Répondre aux besoins d'aujourd'hui et bâtir pour l'avenir ».

<sup>2</sup> Les autres propositions salariales de l'Agent négociateur sont exposées en détail dans la partie III.

L'Employeur présente un ensemble de propositions qui prévoient des augmentations économiques raisonnables et des modifications aux dispositions relatives aux congés qui sont conformes à ce dont on a convenu avec 34 autres groupes dans la présente ronde de négociations.

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

**Tableau 2**  
**Propositions salariales de l'Employeur**

<b>PROPOSITIONS SALARIALES DE L'EMPLOYEUR/ CONTRE-PROPOSITIONS AUX DEMANDES SYNDICALES</b>	<b>COÛTS PERMANENTS</b>	<b>% DE LA BASE SALARIALE</b>
Augmentations économiques types sur quatre ans : 2,0 %, 2,0 %, 1,5 % et 1,5 %	20 591 743 \$	7,18 %
1 % pour des rajustements propres au groupe	3 038 056 \$	1,06 %
10 jours de congé payé pour les employés victimes de violence familiale	28 661 \$	0,01 %
Dispositions élargies pour la définition de la « famille » (divers articles)	171 996 \$	0,06 %
Congé parental non payé (période standard ou prolongée)	N'entraîne pas de coûts	0,00 %
Congé pour proches aidants non payé lié à des maladies critiques	N'entraîne pas de coûts	0,00 %
<b>TOTAL</b>	<b>21 468 011 \$</b>	<b>8,31 %</b>

La proposition de l'Employeur comprend également le protocole d'entente sur la mise en œuvre de la convention collective négociée avec les 34 autres groupes de la fonction publique fédérale. Vu les systèmes de paie et de RH en place et les défis connexes susmentionnés, l'ACIA n'a aucune latitude pour mettre en œuvre les conventions sur une base différente.

Compte tenu du grand nombre de propositions en suspens soumises par l'Agent négociateur, l'Employeur demande que l'AFPC soumette à la Commission de l'intérêt

public aux fins de recommandation un plus petit nombre de propositions rationalisées 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 coûteux et difficile pour les parties de cerner les grandes priorités et d'y consacrer leurs travaux; un nombre plus limité de propositions améliorerait sensiblement la probabilité d'un règlement.

## **INTRODUCTION**

Cette Commission de l'intérêt public a été mise sur pied afin qu'elle règle les questions en litige entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'Agence) et l'unité de négociation du groupe de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

Le présent mémoire, soumis à la Commission de l'intérêt public aux fins d'examen, contient ce qui suit :

- la **partie I**, qui fournit des renseignements généraux sur l'Agence et les caractéristiques de l'unité de négociation du groupe de l'AFPC, y compris l'effectif et la masse salariale;
- la **partie II**, qui porte sur la ronde actuelle de négociations à l'Agence et fournit une liste d'articles qui ont été résolus au cours des différentes étapes du processus de négociation;
- la **partie III**, qui présente la position de l'Agence sur les taux de rémunération et aborde la question du contexte économique dans lequel cette ronde de négociation a eu lieu;
- la **partie IV**, qui porte sur les questions en suspens autres que le taux de rémunération;
- les **appendices**, qui contiennent de l'information à l'appui des renseignements présentés aux parties I, II, III et IV.

### **ARTICLE 175 de la *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL***

La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* stipule les facteurs qu'une commission de l'intérêt public doit prendre en considération dans la conduite de

ses séances et lors de la présentation d'un rapport au président. Voici ces facteurs, énoncés à l'article 175 de la *Loi* :

- (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;
- (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;
- (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;
- (e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.

## **PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DE L'EMPLOYEUR**

L'Agence a été établie en tant qu'employeur distinct en 1997 en vertu de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments*. Bien que l'ACIA ait un statut d'organisme distinct, elle se conforme généralement aux principes énoncés dans le Cadre des politiques de gestion de la rémunération du Conseil du Trésor.

D'un point de vue global, l'ACIA s'efforce en tout temps de respecter ses responsabilités en tant qu'employeur de la fonction publique ainsi que ses obligations à l'égard des contribuables canadiens. Elle est consciente de la nécessité de rémunérer les employés d'une façon qu'ils jugent équitable et d'assurer une juste valeur pour les contribuables qui contribuent à couvrir les dépenses de la fonction publique. L'objectif de l'Agence consiste à établir des modalités et des niveaux adéquats de rémunération pour attirer et maintenir en poste un effectif compétent et professionnel qui sera suffisant pour réaliser les plans et priorités de l'ACIA et, en fin de compte, son mandat. Pour atteindre cet objectif, l'Agence se fonde sur les quatre (4) principes généraux énoncés dans le Cadre des politiques de gestion de la rémunération du Conseil du Trésor :

**Comparabilité externe** : la rémunération doit être comparable, mais non supérieure, à celle consentie pour un travail similaire sur les marchés du travail pertinents;

**Relativité interne** : la rémunération doit correspondre à la valeur relative attribuée par l'employeur au travail accompli;

**Rendement individuel/de groupe** : la rémunération doit récompenser le rendement, s'il y a lieu et si possible, en fonction des contributions individuelles ou de groupe aux résultats obtenus;

**Capacité de payer** : la rémunération doit être abordable, compte tenu des engagements pris de fournir des services aux Canadiens, de la situation financière et de l'état de l'économie canadienne.

De plus, les décisions de l'Agence en matière de rémunération tiennent compte des lois pertinentes et doivent être appliquées en tenant compte d'autres responsabilités du gouvernement, notamment ses objectifs stratégiques en matière d'économie, ses objectifs stratégiques sociaux ainsi que les attentes et les pressions du public.

Il est important de noter que, tout comme dans le Cadre des politiques de gestion de la rémunération, l'ACIA définit la rémunération comme un concept de « rémunération totale ». Cela est essentiel en ce qui a trait à la comparabilité externe avec les marchés du travail pertinents, où il faut prendre en considération tous les éléments de la rémunération, y compris la pension et les avantages sociaux.

Le principe de la capacité de payer a une forte influence dans le cadre de la ronde actuelle de négociations collectives, compte tenu du contexte financier actuel du gouvernement fédéral en général et de l'ACIA en particulier ainsi que de la situation de l'économie canadienne.

### **Recrutement et maintien en poste**

L'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* précise qu'une commission de l'intérêt public doit tenir compte du recrutement et du maintien en poste dans la conduite de ses séances 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 pertinents sur le recrutement et le maintien en poste indiquent fortement que les niveaux de rémunération du groupe de l'AFPC sont appropriés pour attirer et maintenir en poste 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 de l'AFPC et les y maintenir.

L'Agence n'a pas cerné de problèmes généralisés de recrutement et de maintien en poste pour le groupe de l'AFPC. Le taux de rétention des employés à durée indéterminée pour cette unité de négociation reflète un modèle de rétention continue au cours de la période de quatre ans allant de 2016 à 2019. Le taux de rétention moyen

sur un an de l'Agence est de 92 %; il est de 82 % sur trois ans. Le taux de rétention a été stable au cours de cette période, ce qui indique que le groupe de l'AFPC est sain du point de vue du recrutement et de la rétention.

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

### **Comparabilité externe**

L'article 175 de la LRTSPF prévoit également que dans la conduite de ses séances et l'établissement de son rapport, la Commission de l'intérêt public doit prendre en considération la 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;*

L'Employeur considère l'APC comme un groupe de comparaison externe approprié. L'augmentation économique cumulative pour l'unité de négociation de l'AFPC au cours de la période de 2012 à 2018 a suivi l'augmentation économique cumulative moyenne pour l'administration publique centrale au cours de la même période. L'ACIA devance l'APC concernant les gains annuels pour les groupes professionnels dans lesquels environ 85 % de la population de l'unité de négociation de l'AFPC occupe un poste.

## **PARTIE I : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX**

## **CONTEXTE ORGANISATIONNEL**

L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA ou l'Agence) est un organisme de réglementation chargé de protéger les aliments, les animaux et les végétaux, essentiels à un approvisionnement alimentaire et à des ressources animales et végétales sûrs et accessibles, ce qui contribue à améliorer la santé et le bien-être des Canadiens, l'environnement et l'économie. Créée par une loi fédérale en 1997, l'ACIA est dirigée par un président, qui relève du ministre de la Santé.

La mise sur pied de l'Agence a permis de regrouper les services fédéraux d'inspection des aliments, des animaux et des végétaux et les services connexes. La nouvelle organisation a réuni des employés d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, de Pêches et Océans Canada, de Santé Canada et d'Industrie Canada.

Parmi les activités de l'Agence, citons la vérification de la conformité des produits importés, l'agrément et l'inspection des établissements ainsi que l'analyse des aliments, des animaux, des végétaux et des produits connexes. Ces activités aident à protéger les consommateurs d'aliments canadiens et étrangers, la production agricole canadienne et l'environnement du Canada. À cette fin, l'ACIA est chargée d'appliquer un grand nombre de lois fédérales et de règlements connexes. Une liste exhaustive se trouve à l'appendice A.

Les plans et les priorités de l'Agence se rapportent directement aux priorités du gouvernement du Canada, à savoir stimuler la prospérité économique, renforcer la sécurité à la frontière, améliorer la salubrité de l'approvisionnement alimentaire, protéger l'environnement et contribuer à la santé des Canadiens. Dans un environnement opérationnel complexe, l'ACIA travaille avec ses partenaires à l'application de mesures de contrôle pour la salubrité des aliments, à la gestion des risques et des situations d'urgence touchant les aliments, les animaux et les végétaux ainsi qu'à la promotion de systèmes de contrôle de la salubrité des aliments et de lutte contre les maladies pour assurer la salubrité et la qualité supérieure des produits

canadiens issus de l'agriculture, de l'agroalimentaire, de l'aquaculture et de la pêche. Ses principaux partenaires fédéraux sont Agriculture et Agroalimentaire Canada, Santé Canada, l'Agence de la santé publique du Canada, Sécurité publique Canada, la Commission canadienne des grains, l'Agence des services frontaliers du Canada, Pêches et Océans Canada, Ressources naturelles Canada, Affaires mondiales Canada et Environnement et Changement climatique Canada. L'Agence entretient également des relations de travail avec les autorités provinciales, territoriales et municipales ainsi que d'autres intervenants comme des associations de l'industrie et des consommateurs et des associations de santé.

Le travail de l'ACIA touche tous les citoyens canadiens, surtout dans le contexte de la salubrité des aliments. Le gouvernement a démontré à plusieurs reprises son engagement à l'égard de la salubrité des aliments au moyen d'initiatives visant à contribuer à la prévention des risques liés à la salubrité des aliments avant que les consommateurs du pays y soient exposés, ce qui comprend l'amélioration des renseignements sur les risques et la surveillance, les activités de prévention extracôtières, l'amélioration de la conformité des entreprises internationales et nationales aux règlements sur la salubrité des aliments, l'initiative Laboratoires Canada et le dépôt du projet de loi S-11, c'est-à-dire la *Loi sur la salubrité des aliments au Canada* (LSAC).

Entrée en vigueur le 15 janvier 2019, la LSAC constitue le plus récent exemple de l'engagement du gouvernement à renforcer le système d'assurance de la salubrité des aliments. Elle regroupe la *Loi sur l'inspection des viandes* (LIV), la *Loi sur l'inspection du poisson* (LIP), la *Loi sur les produits agricoles au Canada* (LPAC) de même que les dispositions de la *Loi sur l'emballage et l'étiquetage des produits de consommation* qui portent sur les aliments, en plus d'harmoniser les pouvoirs d'inspection et d'application de la loi à l'égard de tous les produits alimentaires. Cette nouvelle loi permettra d'uniformiser les pouvoirs d'inspection et d'application de la loi de l'ACIA, car elle met à

la disposition de l'Agence des outils modernisés plus efficaces pour améliorer son approche à l'égard de la salubrité des aliments et mieux protéger les Canadiens.

En vertu de la nouvelle loi, l'ACIA procède au remplacement de quatorze (14) règlements ciblant des denrées particulières par le *Règlement sur la salubrité des aliments au Canada* (RSAC), en vue d'appliquer des normes de salubrité des aliments reconnues internationalement à tous les produits alimentaires importés, exportés et faisant l'objet d'un commerce interprovincial. Le nouveau règlement fournira également aux inspecteurs des outils de réglementation modernes qui sont conformes aux approches adoptées par les principaux partenaires commerciaux de l'Agence afin de mieux gérer les risques.

Puisque le secteur d'activité doit désormais mettre l'accent sur les résultats liés à la salubrité, les inspecteurs devront inspecter tous les produits d'une façon uniforme, délaissant une approche traditionnellement normative au profit d'une approche axée sur les risques et les résultats.

Maintenant que la LSAC et le RSAC sont en vigueur, on prévoit que le nombre de parties réglementées pourrait atteindre 70 000. En raison de la nouvelle réglementation sur les licences, les plans de contrôle préventif et la traçabilité, la collectivité des inspecteurs devra aussi effectuer des inspections bien plus diversifiées que celles qu'elle faisait dans le cadre de l'ancien système. L'univers de l'ACIA sera beaucoup plus vaste : beaucoup plus d'industries doivent être surveillées, réglementées et vérifiées et d'autres mesures d'application de la loi doivent être prises. L'Agence doit donc se doter d'un inspectorat mobile et souple qui peut être affecté aux secteurs où les risques et les besoins sont les plus élevés et être appuyé par des outils robustes et mobiles.

## **Effectif**

L'ACIA est le plus important organisme de réglementation à vocation scientifique au Canada. L'ACIA, dont l'administration centrale est située dans la région de la capitale nationale (RCN), comprend quatre centres opérationnels (Atlantique, Québec, Ontario et Ouest). Ses employés travaillent dans des bureaux régionaux et locaux, des établissements non gouvernementaux et de tiers, des laboratoires, des ports, des points d'entrée, des lieux éloignés, des navires, des champs et des prés.

L'ACIA compte plus de 6 800 employés, et environ 60 % de son effectif fait partie de l'unité de négociation de l'AFPC. Le reste de son effectif syndiqué est représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et fait partie de l'une (1) des trois (3) unités de négociation suivantes : le groupe Informatique (IN), le groupe Science et analyse (SA) et le groupe Médecine vétérinaire (VM).

Le groupe IN englobe le personnel des technologies de l'information et de la gestion de l'information qui appuie les activités quotidiennes de l'Agence. Le groupe SA compte différents groupes professionnels, notamment le groupe Commerce, le groupe Économique, sociologie et statistiques, le groupe Achats et approvisionnements, le groupe Réglementation scientifique et le groupe Recherche scientifique, qui appuient les activités de l'ACIA à titre d'organisation à vocation scientifique. Enfin, le groupe VM comprend les vétérinaires de l'Agence.

Le groupe Soutien technologique et scientifique (EG) est le plus important groupe professionnel de l'unité de négociation de l'AFPC. Les employés qui appartiennent à ce groupe travaillent en étroite collaboration avec les membres du groupe SA et du groupe VM. Les techniciens de laboratoire appartenant au groupe EG travaillent avec les scientifiques et les biologistes dans les laboratoires, et les inspecteurs de première ligne qui constituent la majorité du groupe EG travaillent avec les vétérinaires dans les abattoirs.

## **Statut de l'ACIA**

Sanctionnée le 20 mars 1997, la *Loi sur l'ACIA* a établi l'Agence et lui a accordé son statut d'organisme distinct le 1<sup>er</sup> avril 1997.

La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) établit le cadre pour les négociations collectives entre l'ACIA et ses employés. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité de l'unité de négociation de l'AFPC.

Le pouvoir de l'ACIA concernant la gestion, l'organisation et la classification du personnel ainsi que les conditions d'emploi découle de la *Loi sur l'ACIA*, de la LRTSPF et de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

### Loi sur l'ACIA

#### **Pouvoir de nomination**

**13.** (1) Le président nomme les employés de l'Agence.

#### **Conditions d'emploi**

(2) Le président fixe les conditions d'emploi des employés de l'Agence et leur assigne leurs fonctions.

### LRTSPF

#### **Maintien du droit de l'employeur**

**7.** La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du Conseil du Trésor ou d'un organisme distinct quant à l'organisation de tout secteur de l'administration publique fédérale à l'égard duquel il représente Sa Majesté du chef du Canada à titre d'employeur, à l'attribution des fonctions aux postes et aux personnes employées dans un tel secteur et à la classification de ces postes et personnes.

### LGFP

#### **Délégation par le gouverneur en conseil**

**11.2** (1) Le gouverneur en conseil peut, sous réserve des conditions et modalités qu'il fixe, déléguer telles de ses attributions ou des attributions du Conseil du Trésor, en matière de gestion des ressources humaines d'un organisme distinct, au ministre compétent ou à l'administrateur général.

De plus, l'Agence est assujettie à la Partie II du Code canadien du travail (Santé et sécurité au travail), à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, à la *Loi sur les langues officielles* et à la *Loi sur la rémunération du secteur public*.

### **Liens avec le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)**

Comme le précise l'annexe V de la LGFP, dans le contexte des négociations collectives, l'ACIA est un employeur distinct. Elle a le pouvoir de négocier collectivement et de conclure une convention collective avec un agent négociateur en vertu du mandat accordé par le président du Conseil du Trésor, qui assume un rôle de gestion des dépenses en ce qui concerne les organismes distincts. Lorsqu'une entente provisoire est conclue, l'ACIA demande au Conseil du Trésor d'en approuver le contenu quant à sa conformité avec le mandat. En obtenant l'approbation du SCT, l'Agence obtiendra plus facilement l'approbation du gouverneur en conseil. Conformément à l'article 112 de la LRTSPF, l'ACIA doit obtenir l'approbation du gouverneur en conseil avant de conclure une convention collective avec un agent négociateur.

À l'instar de la plupart des autres employeurs du gouvernement fédéral, l'Agence reçoit des fonds du Conseil du Trésor. L'ACIA doit remettre au Conseil du Trésor ses états financiers annuels en y précisant notamment les dépenses prévues et les passifs. De plus, chaque exercice financier, le ministre de la Santé doit rendre compte au Parlement des dépenses prévues de l'Agence dans son plan ministériel, puis lui présenter un résumé de ses réalisations par rapport aux besoins en ressources prévus dans le Rapport sur les résultats ministériels.

L'Employeur vise à conclure une convention collective qui est conforme aux autres ententes dans la fonction publique. À cette fin, l'Agence travaille en étroite collaboration avec le SCT non seulement pour garantir des avantages harmonieux et comparables aux employés dans le cadre du processus de négociation collective, mais aussi pour harmoniser ses divers programmes et politiques lorsqu'il est logique de le faire.

## **COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

L'unité de négociation de l'AFPC, telle que déterminée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, maintenant appelée la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, est composée de onze groupes professionnels :

Groupe Services administratifs (SA)

Groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR)

Groupe Soutien technologique et scientifique (EG)

Groupe Gestion financière (FI)

Groupe Manœuvres et hommes de métier (GL) (postes de supervision et postes d'exécution)

Groupe Services divers (GS)

Groupe Technicien divers (GT)

Groupe Chauffage, forme motrice et opération de machines fixes (HP)

Groupe Services d'information (IS)

Groupe Administration des programmes (PM)

Groupe Soutien des sciences sociales (SI)

Une définition de chacun de ces groupes figure à l'appendice B.

## **CARACTÉRISTIQUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

### **Effectif et masse salariale**

Aux fins du présent mémoire, les données sur la masse salariale et les données démographiques des groupes datent d'octobre 2018. À ce moment-là, l'unité de négociation comptait 4 195 membres employés au sein de l'ACIA. Comme l'indique le résumé sur l'effectif et la masse salariale ci-dessous, la masse salariale de l'unité de négociation de l'AFPC s'élevait à 286 609 388 \$, le salaire moyen des employés de l'unité de négociation se chiffrant à 68 322 \$.

L'Employeur souhaite attirer l'attention de la Commission de l'intérêt public sur le fait que plus de 61 % des membres de l'unité de négociation appartiennent au groupe EG. Ce groupe comprend les inspecteurs de première ligne qui travaillent dans des établissements de tiers comme des abattoirs et des usines de transformation des viandes.

Une ventilation plus détaillée figure à l'appendice C.

**Tableau 3**  
**Effectif et masse salariale en date d'octobre 2018**

Groupe	Nombre d'employés	% de l'effectif	Masse salariale	Salaire moyen
AS	685	16,3%	49 117 342 \$	71 704 \$
CR	479	11,4 %	24 822 361 \$	51 821 \$
EG	2 574	61,4 %	177 422 743 \$	68 929 \$
FI	91	2,2 %	8 100 404 \$	89 015 \$
GL	56	1,3 %	3 392 546 \$	60 581 \$
GS	5	0,1 %	276 971 \$	55 394 \$
GT	4	0,1 %	282 042 \$	70 511 \$
HP	0	0,0 %	0 \$	-
IS	101	2,4 %	9 034 197 \$	89 447 \$
PM	197	4,7 %	13 968 101 \$	70 904 \$
SI	3	0,1 %	192 681 \$	64 227 \$
<b>Total</b>	<b>4 195</b>	<b>100 %</b>	<b>286 609 388 \$</b>	<b>68 322 \$</b>

## Données démographiques

### Répartition géographique

La répartition géographique est fondée sur les centres opérationnels de l'Agence. Le tableau 4 illustre qu'à la fin d'octobre 2018, les membres de l'unité de négociation de l'AFPC étaient répartis entre tous les centres opérationnels. Le centre opérationnel de l'Ouest comptait le plus grand nombre de membres puisqu'il englobe le plus grand nombre de provinces, du Manitoba à la Colombie-Britannique.

**Tableau 4**  
**Répartition géographique des membres de l'unité de négociation par centre opérationnel en date d'octobre 2018**

Groupe	Atlantique	Québec	Ontario	Ouest	RCN	Total
AS	64	42	57	75	447	685
CR	84	77	101	144	73	479
EG	354	600	661	938	21	2574
FI	9	10	7	2	63	91
GL	7	3	18	22	6	56
GS	0	0	4	1	0	5
GT	0	0	0	0	4	4
HP	0	0	0	0	0	0
IS	2	3	3	4	89	101
PM	34	32	59	15	57	197
SI	0	0	0	0	3	3
<b>Total</b>	<b>554</b>	<b>767</b>	<b>910</b>	<b>1 201</b>	<b>763</b>	<b>4 195</b>
<b>% du total</b>	<b>13,2 %</b>	<b>18,3 %</b>	<b>21,7 %</b>	<b>28,6 %</b>	<b>18,2 %</b>	<b>100,0 %</b>

**Répartition des membres de l'unité de négociation par âge et par genre**

À la fin d'octobre 2018, l'âge moyen des employés de l'unité de négociation de l'AFPC était de 43,7 ans, les hommes étant de 2,9 ans plus âgés (âge moyen de 45,5 ans) que les femmes (âge moyen de 42,7 ans). L'unité de négociation comptait 63,2 % de femmes et 36,8 % d'hommes.

**Tableau 5**  
**Répartition des membres de l'unité de négociation par âge et par genre en date d'octobre 2018**

Groupe d'âge	Hommes	Femmes	Total	% du total
19 à 24	23	73	96	2,3 %
25 à 29	103	205	308	7,3 %
30 à 34	153	278	431	10,3 %
35 à 39	216	541	757	18,1 %
40 à 44	219	506	725	17,3 %
45 à 49	228	341	569	13,6 %
50 à 54	230	311	541	12,9 %
55 à 59	207	256	463	11,0 %
60 à 64	124	113	237	5,7 %
65 et plus	41	27	68	1,6 %
<b>Total</b>	<b>1 544</b>	<b>2 651</b>	<b>4 195</b>	<b>100 %</b>
<b>Âge moyen</b>	<b>45,5</b>	<b>42,7</b>	<b>43,7</b>	<b>-</b>

## **RONDES DE NÉGOCIATION PRÉCÉDENTES**

Avant la présente ronde de négociation, les Parties ont tenu sept (7) rondes de négociation pour le groupe de l'AFPC depuis la création de l'Agence en avril 1997. Comme il est résumé à l'appendice D, les Parties sont parvenues à des ententes lors de quatre (4) des sept (7) rondes de négociation, puis elles ont conclu les trois autres ententes lors du processus de conciliation. La première convention collective, signée en juin 1999, a intégré la date d'entrée en vigueur des divers groupes professionnels et les différents rajustements salariaux. La date d'expiration de cette convention collective était le 31 décembre 1999 pour l'ensemble des groupes professionnels.

## **PARTIE II : RONDE DE NÉGOCIATION ACTUELLE**

## **RONDE DE NÉGOCIATION ACTUELLE**

En négociant la nouvelle convention collective pour cette ronde de négociation, l'Employeur a pour objectifs :

- 1 - De renforcer la capacité de l'Employeur de s'acquitter du mandat de l'Agence de manière efficace et efficiente dans un environnement de plus en plus soucieux des coûts.
- 2 - De veiller à ce que les conditions d'emploi permettent la modernisation et la mise en œuvre complète de notre cadre « Répondre aux besoins d'aujourd'hui et bâtir pour l'avenir » et nos priorités stratégiques.
- 3 - De s'assurer que les conditions d'emploi sont suffisamment souples pour permettre à l'Employeur et aux employé-e-s de s'adapter à l'évolution des conditions d'emploi.
- 4 - D'assurer l'uniformité au sein des conventions collectives de l'Agence ainsi que d'en clarifier, consolider et normaliser le libellé, le cas échéant.
- 5 - D'examiner et de modifier, au besoin, la convention collective par rapport aux modifications législatives récentes ou à tout autre changement administratif à apporter à la terminologie.
- 6 - De discuter de questions de simplification et d'administration de la paye, dont une prolongation de la période de mise en œuvre.

La ronde de négociation actuelle peut se résumer comme suit :

- Le 28 août 2018, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a signifié un avis de négociation conformément à l'article 105 de la *Loi sur les relations de*

*travail dans le secteur public fédéral.*

- La convention collective a expiré le 31 décembre 2018.
- Un échange de nos propositions de négociation collective respectives a eu lieu du 26 au 28 février 2019.
- Cinq autres séances de négociation ont eu lieu entre les Parties du 26 au 28 mars 2019, du 14 au 16 mai 2019, du 11 au 13 juin 2019, du 16 au 18 juillet 2019 ainsi que les 7 et 8 août 2019. Alors que les parties devaient négocier du 7 au 9 août 2019, l'AFPC a déclaré l'impasse le 8 août 2019.
- Le 15 août 2019, l'AFPC a demandé la nomination d'une commission de l'intérêt public.

## ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'EMPLOYEUR

Dirigée par le négociateur de l'ACIA (directrice générale, Négociation collective et relations de travail) et appuyée par le gestionnaire, Négociation collective, un analyste de la négociation collective, une agente de projet principale et une chef de l'équipe des relations de travail, tous de la Direction générale des ressources humaines, l'équipe de négociation de l'Employeur est composée d'un groupe représentatif de cadres supérieurs des directions générales intervenantes et de diverses régions du pays.

NOM	TITRE
M <sup>me</sup> Brenda Dagenais	Négociatrice (directrice générale, Négociation collective et Relations de travail)
M <sup>me</sup> Karen Alexander	Gestionnaire, Négociation collective
M. Michael Jones	Analyste de la négociation collective
M <sup>me</sup> Christine Gallinger	Agente de projet principale
M <sup>me</sup> Raghida Bitar	Chef de l'équipe des relations de travail (Québec)
M <sup>me</sup> Charlene Bevan	Directrice des opérations, Région du Centre
M <sup>me</sup> Julie Bourdages	Gestionnaire d'inspection (Québec)
M <sup>me</sup> Crina Crain	Gestionnaire d'inspection (Atlantique)
M. Wylie Diegel	Gestionnaire d'inspection (Ouest)
M. Marco Dupuis	Directeur (Direction générale de la gestion intégrée)
M <sup>me</sup> Dena Kingstone	Directrice (Direction générale des politiques et programmes)
M. Fazal Lockhat	Gestionnaire de la qualité, de la planification et de l'intégration (Opérations)
M. Wade McCambley	Gestionnaire d'inspection (RCN)
Marie-José Loffredo-Forest, Ph. D.	Directrice exécutive (Direction générale des sciences)

## QUESTIONS RÉGLÉES

Le tableau 6 contient la liste des articles et des clauses qui ont été réglés ainsi que la nature de l'entente conclue par les Parties.

**Tableau 6**  
**Questions réglées**

ARTICLE	TITRE	STATUT
1	Objet et portée de la convention	Renouvelé
3	Application	Renouvelé
4	Sûreté de l'État	Renouvelé
5	Priorité de la loi sur la convention collective	Renouvelé
6	Responsabilités de la direction	Renouvelé
7	Régime de soins dentaires	Renouvelé
8	Reconnaissance	Renouvelé
10	Précompte des cotisations	Renouvelé
12	Représentantes des employé-e-s	Renouvelé
14	Employé-e-s travaillant dans les établissements d'autres employeurs	Renouvelé
15	Grèves illégales	Renouvelé
17	Procédure de règlement des griefs	Renouvelé
18	Élimination de la discrimination	Modifié
20	Consultation mixte	Renouvelé
21	Santé et sécurité	Renouvelé
22	Sécurité d'emploi	Renouvelé
32	Obligations religieuses	Renouvelé
35	Frais de déplacement occasionnés par un congé ou la cessation de fonctions	Renouvelé
36	Avis de mutation	Renouvelé
38	Congé annuel payé	Modifié*
40	Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	Renouvelé
48	Congé de mariage payé	Renouvelé
49	Congé non payé en cas de réinstallation du ou de la conjoint-e ou conjoint-e de fait	Renouvelé

52	Congé de sélection du personnel	Renouvelé
55	Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur	Renouvelé
57	Fonctions à bord des navires	Renouvelé
59	Droits d'inscription	Renouvelé
60	Temps alloué pour se laver	Renouvelé
61	Employé-e-s à temps partiel	Renouvelé
62	Indemnité de départ	Modifié
64	Les ententes du Conseil national mixte	Renouvelé
65	Modification de la convention	Renouvelé
Nouvel appendice	Dispositions archivées relatives à l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite)	Négocié
Nouvel article	Embauche d'étudiants	Retiré
Nouvel article	Congé d'aidant familial lié à une maladie grave	Retiré
Nouvel article	Congé autofinancé	Retiré
Nouvel article	Congé de transition préalable à la retraite	Retiré
Nouvel article	Classification	Retiré
Nouvel article	Protocole d'entente sur le congé administratif	Retiré

\* Indique que même si certaines clauses de l'article ont été modifiées, certaines questions restent en suspens.

## QUESTIONS EN SUSPENS

Le tableau 7 ci-dessous contient la liste et la nature des divers éléments en suspens. Les taux de rémunération sont examinés plus en détail dans la partie III. Les autres questions sont examinées plus en détail dans la partie IV du présent mémoire.

**Tableau 7A**  
**Résumé des questions en suspens – Agent négociateur**

Article	Titre	Question
2.01	Interprétation et définitions	L'Agent négociateur propose d'élargir la définition du terme « famille ».
11.03	Utilisation des locaux de l'Employeur	L'Agent négociateur propose d'ajouter les réunions avec les employé-e-s comme motif d'accès et que cette permission ne soit pas refusée de façon déraisonnable.
Nouveau 11.05	Utilisation des locaux de l'Employeur	L'Agent négociateur propose que l'Employeur n'entrave pas le droit d'un employé-e de lire de l'information, d'en discuter et de la distribuer en milieu de travail en dehors des heures de travail.
13.14	Congé payé ou non payé pour affaires syndicales	L'Agent négociateur propose que tous les congés non payés accordés en vertu du présent article soient payés et remboursés à l'employeur par l'AFPC.
Nouveau 13.15	Congé payé ou non payé pour affaires syndicales	L'Agent négociateur propose que l'Employeur avise l'AFPC dans un délai d'une (1) semaine suivant l'embauche de nouveaux-elles employé-e-s représenté-e-s par l'AFPC et accorde un congé payé aux employé-e-s pour qu'ils puissent suivre une séance d'orientation sur l'AFPC.
19	Harcèlement sexuel	L'Agent négociateur propose de changer le titre de l'article pour le remplacer par « Violence au travail, harcèlement, intimidation et abus de pouvoir ».
19.01	Harcèlement sexuel	L'Agent négociateur propose d'inclure un renvoi à la violence en milieu de travail, à l'intimidation et à l'abus de pouvoir dans la liste des comportements qui ne seront pas tolérés en milieu de travail et au droit des employé-e-s de travailler dans un environnement qui en est exempt.
Nouveau 19.02	Harcèlement sexuel	L'Agent négociateur propose d'ajouter des définitions des termes « violence », « harcèlement », « intimidation » et « abus de pouvoir ».
19.03	Harcèlement sexuel	L'Agent négociateur propose d'élargir les circonstances du recours à un médiateur pour tenter de régler un grief relatif au présent article et de limiter le délai de sélection du médiateur à 30 jours civils suivant la date à laquelle chaque partie fournit à l'autre une liste d'au plus trois (3) médiateurs proposés.

Article	Titre	Question
Nouveau 19.05	Harcèlement sexuel	L'Agent négociateur propose qu'un exemplaire complet des rapports d'enquête soit fourni par l'Employeur au plaignant et/ou au répondant à leur demande, sous réserve de la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et de la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> .
Nouveau 19.06	Harcèlement sexuel	L'Agent négociateur propose que des mesures disciplinaires ne soient pas prises avant l'achèvement d'une enquête, mais que des mesures provisoires puissent être prises au besoin et que tous les documents soient retirés du dossier d'un employé-e lorsque des allégations d'inconduite sont jugées non fondées.
Nouveau 19.07	Harcèlement sexuel	L'Agent négociateur propose que les systèmes de surveillance électronique ne servent pas à évaluer le rendement des employé-e-s ni à recueillir des éléments de preuve à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que celles-ci ne résultent de la perpétration d'un acte criminel.
23.01	Changements technologiques	L'Agent négociateur propose que lorsque les services d'un employé-e ne sont plus requis en raison de changements technologiques à la suite de la réinstallation d'une unité de travail ou d'un travail exécuté auparavant par une unité de travail, la Politique sur la transition en matière d'emploi s'applique.
23.02	Changements technologiques	L'Agent négociateur propose d'inclure les systèmes ou les logiciels dans les changements technologiques.
23.03	Changements technologiques	L'Agent négociateur propose de supprimer le libellé où les deux parties reconnaissent les avantages généraux des changements technologiques et encouragent et promeuvent ceux-ci.
23.04	Changements technologiques	L'Agent négociateur propose d'augmenter la période de préavis de changements technologiques pour la faire passer de 180 jours à 360 jours.
23.05	Changements technologiques	L'Agent négociateur propose d'ajouter que l'avis écrit comprend l'analyse de rentabilisation et tous les autres documents démontrant la nécessité du changement, y compris l'évaluation des risques et les options d'atténuation.
23.06	Changements technologiques	L'Agent négociateur propose d'inclure le fait que la consultation aura lieu à un moment convenu par les parties.
23.07	Changements technologiques	L'Agent négociateur propose que l'employeur <u>offre</u> la formation nécessaire.

Article	Titre	Question
24	Durée du travail	L'Agent négociateur propose de réduire la semaine de travail de 40 heures par semaine à 37,5 heures par semaine pour les membres des groupes GL/GS, sans réduction de rémunération, et d'appliquer les modifications et les changements consécutifs dans l'ensemble de la convention collective.
24.02	Durée du travail	L'Agent négociateur propose de remplacer le libellé actuel du changement d'horaire par un renvoi selon lequel l'Employeur ne doit pas changer les travailleurs de jour en travailleurs de quart et vice versa sans accord mutuel entre l'Employeur et l'AFPC.
24.05	Durée du travail	L'Agent négociateur propose que les horaires de travail soient affichés au moins 15 jours à l'avance au lieu de sept (7) jours comme c'est le cas actuellement.
26.01	Primes de poste	L'Agent négociateur propose de supprimer le temps de travail minimum nécessaire pour recevoir la prime de poste et d'augmenter la prime de poste pour qu'elle passe de 2,00 \$ à 3,00 \$ pour les heures travaillées entre 16 h et 0 h, et de 2,00 \$ à 5,00 \$ pour les heures travaillées entre 0 h et 8 h.
26.02	Primes de poste	L'Agent négociateur propose d'augmenter la prime de fin de semaine pour qu'elle passe de 2,00 \$ à 3,00 \$.
27.01	Heures supplémentaires	L'Agent négociateur propose que toutes les heures supplémentaires travaillées soient rémunérées à temps double et qu'elles ouvrent droit à pension, avec des modifications corrélatives à appliquer dans l'ensemble de la convention collective.
27.08	Heures supplémentaires	L'Agent négociateur propose d'augmenter l'allocation de repas pour qu'elle passe de 10 \$ à 15 \$.
28.01	Indemnité de rappel au travail	L'Agent négociateur propose ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmenter à temps double le taux payable.</li> <li>- Supprimer le passage « Lorsqu'un-e employé-e est rappelé au travail sans qu'il ou elle ait à quitter l'endroit où il ou elle a été rappelé ».</li> </ul>
31.01	Jours fériés désignés	L'Agent négociateur propose d'ajouter deux jours fériés supplémentaires, soit la Journée nationale des peuples autochtones (le 21 juin) et le troisième lundi de février.
31.05	Jours fériés désignés	L'Agent négociateur propose que toutes les heures travaillées pendant un jour férié désigné soient payées à temps double.

Article	Titre	Question
33.02	Temps de déplacement	L'Agent négociateur propose de supprimer le renvoi au fait qu'un employé est « tenu » de voyager et de supprimer le plafond de quatre (4) heures pour les arrêts en cours de route pour être admissible à une indemnité.
33.03	Temps de déplacement	L'Agent négociateur propose que tout le temps de déplacement entre l'hébergement temporaire et le lieu de travail temporaire soit rémunéré au taux horaire applicable.
33.04	Temps de déplacement	L'Agent négociateur propose de supprimer le plafond du nombre d'heures de déplacement supplémentaire payables au-delà de la journée normale de travail ou d'un jour de repos.
34.01	Congé compensatoire payé	L'Agent négociateur propose de changer le libellé « à la discrétion de l'Employeur » pour « avec l'approbation de l'Employeur » dans le cas des heures supplémentaires devant être rémunérées sous forme de congés, à la demande d'un employé-e.
38.02	Congé annuel payé	L'Agent négociateur propose d'augmenter la quantité à tous les niveaux.
38.05	Congé annuel payé	L'Agent négociateur propose que l'approbation soit accordée dans les 14 jours suivant la réception d'une demande de congé annuel.
38.13	Congé annuel payé	Dans la version anglaise, l'Agent négociateur propose de remplacer « been granted » par « used » lorsqu'il est question des congés. Sans objet dans la version française.
Nouveau 39.10	Congé de maladie payé	L'Agent négociateur propose d'ajouter une disposition prévoyant le remboursement du coût des certificats médicaux.
41.01	Congé pour accident de travail	L'Agent négociateur propose de changer le libellé pour remplacer « pouvoir discrétionnaire de l'Employeur » en ce qui concerne la durée du congé pour « comme l'atteste un organisme d'indemnisation des accidents du travail » et d'inclure d'autres types de blessures ou de maladies qui s'appliquent.
43.01	Ré-affectation ou congé liés à la maternité	L'Agent négociateur propose de modifier les critères concernant la durée de la période de modification des fonctions ou de ré-affectation.
43.02	Ré-affectation ou congé liés à la maternité	L'Agent négociateur propose de supprimer le renvoi à la capacité de l'Employeur d'obtenir un avis médical indépendant.

Article	Titre	Question
43.05	Ré-affectation ou congé liés à la maternité	L'Agent négociateur propose que la période de congé accordée soit payée plutôt que non payée lorsque la modification des fonctions d'emploi ou la ré-affectation n'est pas possible et de supprimer le plafond de la période de congé.
44	Congé parental non payé	L'Agent négociateur propose d'augmenter la période de congé pour la porter à 63 semaines avec un complément pouvant atteindre 93 % pour la période complète et aucune exigence de remboursement s'il n'y a pas de retour au travail pour une période égale à la période complète de congé.
45.02	Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille	<p>L'Agent négociateur propose de déplacer « Congé de compassion » dans un nouvel article et d'ajouter « Congé pour soins ». Les modifications suivantes seront apportées au libellé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retirer la période minimale de trois (3) semaines.</li> <li>- Inclure le fait que le temps consacré à ce congé comptera dans les années de service aux fins de congé, de cessation d'emploi et d'augmentation d'échelon.</li> <li>- Un employé en congé de ce genre recevra jusqu'à concurrence de 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire pendant un maximum de sept (7) semaines plus toute période d'attente.</li> </ul>
46.01	Congé payé pour obligations familiales	L'Agent négociateur propose d'inclure une personne qui tient lieu de parent, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité, dans la définition de « famille » aux fins du présent article.
46.02	Congé payé pour obligations familiales	L'Agent négociateur propose d'augmenter le nombre d'heures, soit de 37,5 ou 40 heures à 75 ou 80 heures, selon la semaine de travail prévue.
46.03	Congé payé pour obligations familiales	<p>L'Agent négociateur propose ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supprimer le renvoi à l'exigence selon laquelle un membre de la famille doit être un membre de la famille à charge.</li> <li>- Inclure un congé pour les besoins liés à la procréation assistée.</li> <li>- Supprimer le plafond pour l'utilisation du congé pour assister à des rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste.</li> <li>- Inclure un congé pour la visite d'un membre de la famille qui est en phase terminale.</li> </ul>

Article	Titre	Question
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclure des dispositions selon lesquelles l'Employeur peut accorder un congé en fonction de circonstances individuelles d'une manière différente de celle décrite dans le présent article.</li> </ul>
47	Congé non payé pour les obligations personnelles	L'Agent négociateur propose d'autoriser ce type de congé une fois chaque période de dix (10) ans.
50	Congé de deuil payé	L'Agent négociateur propose d'inclure une personne qui tient lieu de parent, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité, dans la définition de « famille » aux fins du présent article, ce qui ne pourrait être appliqué qu'une fois pendant la période d'emploi complète de l'employé-e.
50.02	Congé de deuil payé	L'Agent négociateur propose ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supprimer la disposition relative à un (1) jour pour le beau-frère ou la belle-sœur (lié à la proposition de modifier la définition de « famille » à l'article 2).</li> <li>- Ajouter la tante et l'oncle à la disposition prévoyant un (1) jour de congé.</li> </ul>
53.07	Congé d'examen payé	L'Agent négociateur propose d'inclure le fait que ce type de congé comprend les examens en ligne.
54.02	Congés payés ou non payés pour d'autres motifs	L'Agent négociateur propose de supprimer les dispositions relatives au congé de bénévolat.
54.03	Congés payés ou non payés pour d'autres motifs	L'Agent négociateur propose d'augmenter le nombre d'heures de congé personnel auxquelles un employé a droit, pour le porter à 15 ou 16 heures selon la semaine de travail prévue.
56.01	Exposé des fonctions	L'Agent négociateur propose ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un exposé des fonctions est fourni au moment de l'embauche ou de la mutation à un nouveau poste, et dans le cadre de l'examen de rendement d'un employé-e.</li> <li>- Les fonctions en particulier, les liens hiérarchiques et de supervision ainsi que la classification sont inclus.</li> <li>- Les signatures de l'employé-e et du gestionnaire sont exigées.</li> <li>- Un libellé confirmant le droit de l'employé-e de déposer un grief à l'égard du contenu est inclus.</li> </ul>

Article	Titre	Question
56.02	Exposé des fonctions	L'Agent négociateur propose que toutes les descriptions de travail soient sans discrimination sexuelle et que les tâches soient classées de façon à assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale.
56.03	Exposé des fonctions	L'Agent négociateur propose ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employé-e appose sa signature pour reconnaître tout changement de fonctions effectué par l'Employeur.</li> <li>- La classification du poste de l'employé-e est confirmée ou modifiée au moyen du système de classification de l'Employeur, lorsque l'Employeur modifie l'exposé des fonctions.</li> </ul>
Nouveau 58.05	Examen du rendement et dossier de l'employé-e	L'Agent négociateur propose que les systèmes de surveillance électronique ne servent pas à évaluer le rendement des employés ni à recueillir des éléments de preuve à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que celles-ci ne résultent de la perpétration d'un acte criminel.
63.02	Administration de la paye	L'Agent négociateur propose d'inclure divers paramètres liés à la gestion des retards de rémunération, des trop-payés, des avances de salaire ou d'avantages sociaux d'urgence et du remboursement des honoraires pour les services de consultation en gestion comptable et financière.
63.07	Administration de la paye	L'Agent négociateur propose de réduire la période ouvrant droit à la rémunération d'intérim, qui passerait de deux (2) jours ou quarts à un (1) jour ou quart.
Nouveau 63.X1	Administration de la paye	L'Agent négociateur propose que les employés qui sont en affectation intérimaire pendant des périodes cumulatives de 52 semaines au même niveau reçoivent une augmentation d'échelon.
Nouveau 63.X2	Administration de la paye	L'Agent négociateur propose que lorsqu'un employé commence une affectation intérimaire, il conserve toute indemnité du CNM dont il est récipiendaire.
66.01	Durée	L'Agent négociateur propose le 31 décembre 2021 comme date d'expiration.
Appendice A	Taux de rémunération	L'Agent négociateur propose ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ajustements au marché en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- AS : 6 %</li> <li>- CR : 8 %</li> <li>- GL-EIM : 5,85 %</li> <li style="padding-left: 20px;">ELE : 0,70 %</li> <li style="padding-left: 20px;">INM : 0,75 %</li> </ul> </li> </ul>

Article	Titre	Question
		<p>MAM : 2,6%  MAN : 2,65 %  MDO : 0,70 %  PIP : 2,2 %</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- GS : 1 %</li> <li>- GT : 0,75 %</li> <li>- HP : 11,5 %</li> <li>- IS : 5,7 %</li> <li>- PM : 6,2 %</li> <li>- SI : 3,35 %</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Restructurer les taux du groupe FI au maximum et harmoniser les augmentations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.</li> <li>- Accorder une augmentation économique de 3,5 % pour chaque année de la convention.</li> </ul>
Appendice B	Politique sur la transition en matière d'emploi	<p>L'Agent négociateur propose ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retirer les paramètres au titre desquels l'Agence aidera les employés excédentaires à se trouver un autre emploi.</li> <li>- Augmenter l'indemnité d'études à 17 000 \$.</li> <li>- Inclure l'administration publique centrale lorsque l'on fait référence à une offre d'emploi raisonnable.</li> <li>- Introduire des paramètres liés à la Politique sur la transition en matière d'emploi et à l'emploi pour une période déterminée.</li> <li>- Introduire des paramètres liés à la mobilité et à l'ancienneté.</li> <li>- Inclure des possibilités de formation linguistique en ce qui concerne le recyclage.</li> <li>- Inclure le fait que le président ou la présidente doit fournir par écrit les raisons pour lesquelles il ou elle n'a pas fourni d'offre d'emploi raisonnable, à la demande de l'employé-e.</li> </ul>
Appendice D	Protocole d'entente – Indemnité de maintien en poste pour les conseillères et les conseillers en rémunération	<p>L'Agent négociateur propose de renouveler le présent protocole d'entente.</p>

Article	Titre	Question
Appendice E	Protocole d'entente – Primes pour le recrutement et le maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération	L'Agent négociateur propose de renouveler ce protocole d'entente selon de nouvelles dates.
Nouvel appendice	Dénonciation	L'Agent négociateur propose d'inclure des paramètres concernant la divulgation de tout acte ou de toute omission préjudiciable.
Nouvel appendice	Protocole d'entente – Santé mentale en milieu de travail	<p>L'Agent négociateur propose ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'appuyer sur les travaux du Groupe de travail mixte sur la santé mentale.</li> <li>- Poursuivre les travaux conjoints sur la mise en œuvre de la Norme nationale sur la santé mentale en milieu de travail.</li> <li>- Mettre en œuvre et surveiller la Stratégie en matière de santé mentale de l'ACIA.</li> <li>- Surveiller les travaux du Centre d'expertise et adopter les pratiques exemplaires.</li> </ul>
Nouvel appendice	Protocole d'entente – Garde d'enfants	L'Agent négociateur propose la mise sur pied d'un comité national mixte sur la garde d'enfants.
Nouvel article	Emploi pour une période déterminée	L'Agent négociateur propose d'inclure des paramètres concernant l'emploi pour une période déterminée.
Nouvel article	Congé pour violence familiale	<p>L'Agent négociateur propose ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 jours de congé payé pour les employés victimes de violence familiale.</li> <li>- Que l'Employeur élabore une politique visant à donner suite aux signalements de violence familiale, en offrant entre autres : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une formation de sensibilisation;</li> <li>- Un espace où « le défenseur » (nommé par l'AFPC) peut rencontrer les employées au besoin, en plus d'accorder un congé payé au défenseur pour la formation offerte par l'AFPC.</li> </ul> </li> </ul>

Article	Titre	Question
Nouvel article ou protocole d'entente	Temps de préparation pour les inspecteurs en abattoir	L'Agent négociateur propose qu'en plus de tout temps alloué pour se laver, les employés qui travaillent à l'inspection (abattoirs) disposent d'au moins 15 minutes au début et à la fin de chaque quart de travail pour s'outiller et l'inverse, et que ce temps fasse partie du quart de travail des employé-e-s.
Nouvel article	Indemnité pour l'hygiène des viandes	L'Agent négociateur propose d'ajouter une nouvelle indemnité pour les employé-e-s qui effectuent des tâches d'inspection des viandes dans un abattoir à un taux de 4 % pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires.
Nouvel article	Fonds de justice sociale	L'Agent négociateur propose que l'Employeur verse 0,01 \$ par heure travaillée par chaque employé-e dans un fonds de justice sociale.
Nouvel appendice	Protocole d'entente concernant un programme d'apprentissage mixte	L'Agent négociateur propose que l'Employeur verse 150 000 \$ par année pour financer une initiative d'apprentissage mixte et qu'une approche mixte soit adoptée pour l'élaboration d'un cadre.
Nouvel article	Interdiction de sous-traitance	L'Agent négociateur propose de supprimer le pouvoir discrétionnaire de l'Employeur en matière de sous-traitance.

**Tableau 7B**  
**Résumé des questions en suspens – Employeur**

Article	Titre	Question
Nouveau 2.01	Interprétation et définitions	L'Employeur propose d'ajouter une définition du terme « inspectorat ».
9.02	Information	L'Employeur propose de donner accès à une copie électronique de la convention collective.
13.01	Congé payé ou non payé pour affaires syndicales	L'Employeur propose d'inclure des renvois aux dispositions de la <i>LRTSPF</i> qui s'appliquent dans les cas de plaintes déposées auprès de la CRTESPF.
13.14	Congé payé ou non payé pour affaires syndicales	L'Employeur propose que le congé payé accordé en vertu du présent article et remboursé à l'Employeur par l'AFPC soit d'une période maximale totale de trois (3) mois par exercice.
16.05	Discipline	L'Employeur propose de prolonger la période pendant laquelle les documents disciplinaires demeurent au dossier de la durée de toute période de congé non payé.
23.04	Changements technologiques	L'Employeur propose de réduire la période de préavis de changements technologiques pour la faire passer de 180 jours à 90 jours.
23.05	Changements technologiques	L'Agent négociateur propose d'ajouter que l'avis écrit comprend l'analyse de rentabilisation et tous les autres documents démontrant la nécessité du changement, y compris l'évaluation des risques et les options d'atténuation.
23.06	Changements technologiques	L'Agent négociateur propose d'inclure le fait que la consultation aura lieu à un moment convenu par les parties.
23.07	Changements technologiques	L'Agent négociateur propose que l'employeur <u>offre</u> la formation nécessaire.
24	Durée du travail	L'Employeur propose d'introduire une nouvelle durée du travail pour les postes de l'inspectorat et de garantir ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- La durée du travail répond aux besoins opérationnels du programme d'inspection.</li> <li>- La durée du travail est prévue en fonction des responsabilités de l'inspectorat, chaque période de deux (2) semaines correspondant à 75 heures.</li> <li>- Au moins quatre (4) jours de repos sont offerts au cours de chaque période de deux (2) semaines, dont</li> </ul>

Article	Titre	Question
		<p>au moins deux (2) doivent être consécutifs, sauf si l'employé-e et l'employeur en conviennent autrement.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'Employeur examinera la demande de l'employé-e concerné-e dans la disposition relative aux heures et évitera les fluctuations excessives.</li> <li>- L'Employeur désignera des employé-e-s si aucun volontaire qualifié n'est disponible.</li> <li>- Sous réserve de l'approbation de l'Employeur et des exigences opérationnelles, les employé-e-s peuvent demander un horaire quotidien régulier ou une modification de celui-ci.</li> <li>- L'Employeur affichera un horaire provisoire au moins 28 jours à l'avance et un horaire définitif sept (7) jours avant le début de l'horaire.</li> <li>- Pourvu qu'un préavis soit donné, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur.</li> </ul>
24.04	Durée du travail	<p>L'Employeur propose ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supprimer la mention « du lundi au vendredi » comme faisant partie de la semaine normale de travail.</li> <li>- Augmenter l'étendue de la journée de travail normale potentielle afin qu'elle se termine à 22 h.</li> <li>- Supprimer certaines dispositions relatives à la durée du travail pour ceux qui exercent des fonctions d'inspection de la viande.</li> <li>- Ajouter que les jours de repos sont consécutifs et que leur nombre n'est pas inférieur à deux (2), sous réserve des nécessités du service.</li> </ul>
GL/GS 24.04	Durée du travail	<p>L'Employeur propose de supprimer l'exigence de consulter le Syndicat pour déterminer la semaine de travail normale.</p>
24.05	Durée du travail	<p>Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière, l'Employeur propose ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supprimer le libellé de façon à ce que les heures normales de travail soient en moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, par opposition à sept virgule cinq (7,5) heures par jour.</li> <li>- Supprimer l'exigence selon laquelle une entente entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s touché-e-s est requise lorsque les heures normales de travail sont prévues de manière à correspondre en moyenne à sept virgule cinq (7,5) heures par jour.</li> </ul>

Article	Titre	Question
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modifier l'effort visant à organiser les quarts de travail sur une période ne dépassant pas trois (3) mois au lieu des deux (2) mois actuels.</li> <li>- Supprimer l'obligation de payer une prime de changement de poste pour les employés qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière.</li> </ul>
GL/GS 24.05	Durée du travail	<p>Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière, l'Employeur propose ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supprimer le libellé selon lequel les heures normales de travail prévues doivent être soit de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.</li> <li>- Supprimer l'exigence selon laquelle une entente entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s touché-e-s est requise lorsque les heures normales de travail sont prévues en moyenne à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.</li> <li>- Modifier l'effort visant à organiser les quarts de travail sur une période ne dépassant pas trois (3) mois au lieu des deux (2) mois actuels.</li> </ul>
24.10	Durée du travail	L'Employeur propose de réduire la période d'avis de changement d'horaire de travail pour la faire passer de sept (7) jours à 48 heures.
24.14	Durée du travail	L'Employeur propose d'augmenter la durée de vie potentielle d'un horaire pour les travailleurs de jour, qui passerait de 28 jours à jusqu'à trois (3) mois.
25.01	Principe de poste	L'Employeur propose d'étendre à 22 h la période pendant laquelle les heures de travail peuvent être prévues.
26.01	Primes de poste	L'Employeur propose de modifier les heures pendant lesquelles la prime de poste serait payable de 16 h à 8 h à 22 h à 6 h.
29.04	Disponibilité	<p>Dans le cas des employés en attente qui sont appelés au travail et qui se présentent au travail, l'Employeur propose ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modifier le libellé et mentionner que les dispositions de l'article 28 – Indemnité de rappel au travail s'appliqueront.</li> <li>- Que le reste de l'article soit supprimé.</li> </ul>

Article	Titre	Question
Nouveau 30.01	Indemnité de rentrée au travail	Dans le cas des employé-e-s qui reçoivent des instructions plus de 24 heures avant l'heure de début prévue pour faire des heures supplémentaires pendant un jour de repos, l'Employeur propose que les employé-e-s soient rémunérés conformément à l'article 27 – Heures supplémentaires.
Nouveau 31.01	Jours fériés désignés	L'Employeur propose d'ajouter un libellé précisant que les employé-e-s qui ne travaillent pas pendant un jour férié désigné ont droit à une rémunération de sept virgule cinq (7,5) heures au taux horaire normal ou à une rémunération de huit (8) heures au taux horaire normal lorsque la semaine de travail normale est de 40 heures.
34.01	Congé compensatoire payé	L'Employeur propose de modifier le libellé selon lequel les heures supplémentaires peuvent être rémunérées sous forme de congés, à la demande d'un employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e.
34.03	Congé compensatoire payé	L'Employeur propose de supprimer le renvoi au fait de s'efforcer de traiter les paiements forfaitaires obligatoires d'ici la quatrième (4 <sup>e</sup> ) semaine du début de la première période de paye après le 30 septembre.
34.04	Congé compensatoire payé	L'Employeur propose d'inclure qu'à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, les congés compensatoires accumulés peuvent être payés, en tout ou en partie, une fois par exercice.
Nouveau 34.07	Congé compensatoire payé	L'Employeur propose d'inclure que les paiements des heures compensatoires soient effectués dans les huit (8) semaines suivant : - La demande de l'employé-e; - Le début de la première période de paye après le 30 septembre de l'exercice suivant.
37.03	Congés – Généralités	Dans le cas des employé-e-s qui n'ont pas accès par voie électronique au système de congés, l'Employeur propose d'aviser sur demande, une fois par exercice ou selon les besoins raisonnables, un employé-e du solde de ses crédits de congé.
38.04	Congé annuel payé	L'Employeur propose un libellé concernant l'utilisation et la planification des congés.
38.09	Congé annuel payé	Dans le cas du paiement d'un congé lorsque l'emploi prend fin, l'Employeur propose un libellé précisant que le taux utilisé sera celui du poste d'attache de l'employé-e.

Article	Titre	Question
42	Congé de maternité non payé	L'Employeur propose des changements mineurs d'ordre rédactionnel.
44	Congé parental non payé	L'Employeur propose d'harmoniser le congé avec les modifications législatives sans faire varier les coûts.
Nouveau 45.02	Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille	L'Employeur propose d'inclure une personne qui tient lieu de parent, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité, dans la définition de « famille » aux fins du présent article.
45.02	Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille	L'Employeur propose ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclure le pouvoir discrétionnaire de l'Employeur d'octroyer un tel congé.</li> <li>- Modifier le minimum pour le faire passer de trois (3) semaines à 12 semaines.</li> <li>- Ajouter un délai pour la présentation d'une demande de congé pendant les périodes de congé d'été ou d'hiver.</li> <li>- Supprimer l'alinéa « Congé de compassion » et le déplacer dans une nouvelle clause appelée « Congé pour soins ».</li> </ul>
Nouveau 45.04	Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille	L'Employeur propose ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supprimer la clause existante relative au congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent et au congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire.</li> <li>- Ajouter une nouvelle clause sur le congé pour soins.</li> <li>- Inclure le fait que le temps consacré à ce congé comptera dans les années de service aux fins de congé, de cessation d'emploi et d'augmentation d'échelon.</li> </ul>
51.01	Congé pour comparution	L'Employeur propose d'inclure le fait que ce type de congé ne sera accordé qu'aux personnes qui ne sont pas déjà en congé non payé, en congé d'études ou en suspension, et de supprimer le renvoi au jury d'accusation.
54.01	Congés payés ou non payés pour d'autres motifs	L'Employeur propose d'inclure le fait que les congés payés ou non payés pour d'autres motifs que ceux précisés dans la présente convention ne peuvent être accordés que dans des circonstances exceptionnelles.
56.01	Exposé des fonctions	L'employeur propose de remplacer « complet et courant » par « officiel ».

Article	Titre	Question
58.01	Examen du rendement et dossier de l'employé-e	L'Employeur propose d'inclure le fait que le formulaire de cotisation peut être rempli, signé et fourni par voie électronique afin de satisfaire à l'obligation qui lui incombe en vertu de la présente clause.
58.03	Examen du rendement et dossier de l'employé-e	L'Employeur propose d'inclure le fait que les renseignements peuvent être mis à disposition par voie électronique afin de satisfaire à la présente clause.
63.07	Administration de la paye	L'Employeur propose d'augmenter la période ouvrant droit à la rémunération d'intérim, qui passerait d'un (1) jour ou quart à trois (3) jours ou quarts de travail pour les employés GL/GS et des employés des niveaux EG-02 et EG-03 s'acquittant de tâches d'inspection, et de porter cette période de deux (2) jours ou quarts à cinq (5) jours ou quarts de travail pour tous les autres groupes et niveaux de l'unité de négociation.
66.01	Durée	L'Employeur propose le 31 décembre 2022 comme date d'expiration.
Appendice A	Taux de rémunération	L'Employeur propose ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en œuvre des augmentations économiques conformément à l'appendice XX – Mise en œuvre de la convention collective du protocole d'entente entre l'ACIA et l'AFPC.</li> <li>- Verser les paiements avant la date de mise en œuvre à titre de paiements rétroactifs conformément à l'appendice XX – Mise en œuvre de la convention collective du protocole d'entente entre l'ACIA et l'AFPC.</li> <li>- Augmenter les taux de rémunération de 2 % par année pour les deux (2) premières années et de 1,5 % pour la troisième (3) et la quatrième (4) année.</li> </ul>
Appendice B	Politique sur la transition en matière d'emploi	L'Employeur propose diverses modifications liées à la mobilité et aux programmes volontaires.
Appendice F	Protocole d'entente – Durée du travail	L'Employeur propose de retirer ce protocole d'entente de la convention collective.
Appendice G	Protocole d'entente – Temps alloué pour se laver	L'Employeur propose de retirer ce protocole d'entente de la convention collective.

Article	Titre	Question
Appendice H	Protocole d'entente – Soutien au mieux-être des employés	L'Employeur propose de renouveler ce protocole d'entente.
Nouvel appendice	Protocole d'entente – Mise en œuvre de la convention collective	L'Employeur propose de modifier l'approche du calcul et de l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociation en cours. Cela comprend des paramètres concernant : <ul style="list-style-type: none"><li>- Le calcul des paiements rétroactifs;</li><li>- La mise en œuvre;</li><li>- Les recours des employés.</li></ul>

## **PARTIE III : TAUX DE RÉMUNÉRATION**

## INTRODUCTION

L'ACIA apprécie grandement ses employés et le travail diligent et important qu'ils accomplissent en soutien à son mandat, et elle croit qu'ils devraient recevoir une rémunération juste et raisonnable.

La rémunération appropriée doit rester compétitive afin d'attirer et de retenir les employés, mais elle doit aussi être abordable dans le contexte du gouvernement du Canada et des engagements de l'ACIA envers les responsabilités financières et la prestation de services aux Canadiens. Elle devrait également prendre en compte la situation financière de l'ACIA dans le contexte des demandes concurrentes, ainsi que l'état de l'économie canadienne en général. L'Employeur considère que ses niveaux de rémunération sont suffisamment compétitifs pour maintenir sa capacité à attirer et à retenir les employés.

## PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DE L'EMPLOYEUR

L'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) indique les facteurs qu'une commission de l'intérêt public doit prendre en compte dans ses procédures et les recommandations qu'elle formule. Ces facteurs sont bien identifiables dans les principes de rémunération de l'ACIA, tels que décrits dans le cadre de la politique sur la gestion de la rémunération, comme le montre le tableau 8 ci-dessous :

**Tableau 8**

**Principes de rémunération de l'Employeur et article 175 de la LRTSPF**

LRTSPF	Principe de rémunération de l'ACIA
(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;	Énoncé comme l'objectif de l'Agence à établir des niveaux de rémunération et des conditions qui seront adéquats pour attirer et retenir un effectif professionnel compétent, suffisant pour accomplir les programmes et les priorités, et finalement le mandat de l'ACIA.

(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'il juge importantes;	<b>Comparabilité externe</b> : la rémunération doit être compétitive, sans toutefois être en tête pour un travail similaire dans les marchés du travail externes pertinents.
(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;	<b>Relativité interne</b> : la rémunération doit refléter pour l'Employeur la valeur relative du travail effectué.
(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;	Traité par l'application des principes de comparabilité externe et de relativité interne.
(e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada.	<b>Abordabilité</b> : le coût de la rémunération doit rester abordable dans le contexte des engagements à fournir des services aux Canadiens, des circonstances financières et de l'état de l'économie canadienne.

L'analyse présentée dans le présent dossier a été élaborée conformément aux facteurs indiqués plus haut. Une copie du cadre de politique pour la gestion de la rémunération du Conseil du Trésor est incluse dans l'[Annexe E](#).

### **Comparaison entre les groupes professionnels de l'ACIA et de l'APC**

Dans l'application de ses principes de rémunération, l'Agence considère les partenaires fédéraux clés avec lesquels elle travaille comme des groupes de comparaison fiables. Les partenaires fédéraux, comme on le souligne dans la section traitant du contexte organisationnel, sont tous des organisations de l'administration publique centrale (APC). À titre d'importants employeurs distincts, l'Agence du revenu du Canada (ARC) et Parcs Canada méritent d'être des exemples, mais il n'est pas dans les habitudes de l'ACIA de se centrer sur ces employeurs pour comparer des conditions d'emploi.

Essentiellement, l'ARC a des normes de classification et des groupes professionnels qui diffèrent grandement de ceux de l'ACIA pour les employés représentés par l'AFPC.

Le tableau 9 ci-dessous montre les unités de négociation applicables de l'APC contenant des groupes professionnels identiques ou semblables à ceux de l'ACIA.

**Tableau 9**

**Comparaison entre les groupes professionnels de l'ACIA et de l'APC**

Groupe professionnel de l'ACIA	Groupe professionnel de l'APC	Unité de négociation de l'APC	Agent négociateur pour l'unité de négociation de l'APC
AS, CR, IS, PM	AS, CR, IS, PM	Services des programmes et de l'administration (PA)	Alliance de la Fonction publique du Canada
EG, GT	EG, GT	Services techniques (TC)	Alliance de la Fonction publique du Canada
GL, GS, HP	GL, GS, HP	Services opérationnels (SV)	Alliance de la Fonction publique du Canada
FI	FI	Gestion financière (FI)	Association canadienne des agents financiers
SI	Converti à EC	Économique et services de sciences sociales (EC)	Association canadienne des employés professionnels

**Croissance démographique**

Comme il est indiqué dans la section sur la démographie du présent dossier, la population de l'AFPC est restée relativement stable entre 2016 et 2019, avec une légère baisse de 18 employés au cours de cette période. La croissance de 2016-2017 était principalement attribuable à une augmentation temporaire des ressources pour l'initiative fédérale liée aux infrastructures; l'initiative de plateforme de prestation électronique des services; l'initiative sur l'amélioration de la salubrité des aliments pour les Canadiens; et les paiements d'indemnisation aux Canadiens faits pour les végétaux ou les animaux dont la destruction a été ordonnée afin de lutter contre une maladie. La population de l'AFPC reflète cette augmentation temporaire.

**Tableau 10**

**Taux de croissance démographique, 2016 à 2019**

Groupe	Mars 2016	Mars 2017	Mars 2018	Mars 2019	Croissance 1 an	Croissance 3 ans
AFPC	4 155	4 310	4 213	4 138	-1,8 %	-0,4 %
AS	635	732	637	634	-0,5 %	-0,2 %
CR	478	507	519	500	-3,7 %	4,6 %
EG	2 611	2 611	2 617	2 568	-1,9 %	-1,6 %
FI	83	88	83	84	1,2 %	1,2 %
PM	201	216	197	188	-4,6 %	-6,5 %

Remarque : Les groupes AS, CR, EG, FI et PM représentent 96 % de l'unité de négociation.

Source : Système de gestion des ressources humaines de l'ACIA (PeopleSoft).

Durant cette période, la population d'employés pour une période déterminée de l'Agence est passée de 441 à 600, la plus grande partie de cette augmentation provenant de la population d'EC, qui a connu une augmentation de 109 employés. Cela reflète l'initiative **Répondre aux besoins d'aujourd'hui et bâtir pour l'avenir** de l'Agence, telle que décrite dans la partie IV du dossier. Lorsque des activités de transformation ont lieu, l'Agence est proactive et accroît sa population à durée déterminée pour prévoir des changements de priorités et un besoin potentiel de ressources. Cette approche prudente est conçue pour réduire toute répercussion potentielle sur la population EG lorsqu'elle modernise ses opérations.

**Croissance future**

De plus, selon le plan ministériel 2019-2020 de l'Agence, l'utilisation d'équivalents temps plein (ETP) devrait être réduite. Toutefois, si le renouvellement prévu des ressources temporaires de l'Agence a lieu, les dépenses de l'Agence et l'utilisation d'ETP devraient demeurer relativement stables à l'avenir. L'approche de dotation de l'Agence cadre avec le plan ministériel, car l'Agence doit s'adapter à toute future décision du gouvernement en matière de financement.

### **Recrutement et rétention**

L'atténuation des risques pour la salubrité des aliments est la plus grande priorité de l'ACIA, et la santé et la sécurité des Canadiens est ce qui motive la conception et de l'élaboration de ses programmes. L'ACIA, en collaboration et en partenariat avec l'industrie, les consommateurs et les organisations fédérales, provinciales et municipales, continue à déployer ses efforts pour protéger les Canadiens de risques sanitaires évitables liés aux maladies transmises par les aliments et aux maladies zoonotiques. Ce niveau élevé de service est fondé sur un environnement de travail sain et un effectif qualifié productif. L'ACIA s'efforce de maintenir un niveau de rémunération et des pensions et des avantages adéquats pour attirer et retenir un effectif qualifié et compétent, suffisant pour accomplir les programmes et les priorités et respecter le mandat de l'ACIA.

### **Recrutement**

Depuis février 2019, l'ACIA a reçu 365 demandes de personnes de l'extérieur intéressées à travailler à l'Agence dans des domaines visés par la convention collective de l'AFPC. De plus, si on examine les campagnes de recrutement de l'ACIA au cours des cinq dernières années, on peut clairement démontrer que l'ACIA n'a aucune difficulté à attirer des postulants qualifiés.

**Tableau 11**  
**Annnonce de postes à l'externe**

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	Total
<b>Nombre total d'annonces</b>						
AS	–	–	1	–	–	1
CR	–	2	2	7	12	23
EG	4	4	10	9	15	42
FI	–	–	–	–	1	1
GL	2	1	2	–	4	9
GS	–	–	–	–	–	–
GT	–	–	–	–	–	–
HP	–	–	–	–	–	–
IS	–	–	3	1	–	4
PM	–	–	–	2	–	2
SI	–	–	–	–	–	–
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>82</b>
<b>Nombre total de demandes par exercice</b>						
AS	–	–	72	–	–	72
CR	–	343	1 144	605	580	2 672
EG	288	1 906	1 318	2 059	1 706	7 277
FI	–	–	–	–	103	103
GL	101	12	32	–	219	364
GS	–	–	–	–	–	–
GT	–	–	–	–	–	–
HP	–	–	–	–	–	–
IS	–	–	332	158	–	490
PM	–	–	–	37	–	37
SI	–	–	–	–	–	–
<b>Total</b>	<b>389</b>	<b>2 261</b>	<b>2 898</b>	<b>2 859</b>	<b>2 608</b>	<b>11 015</b>
<b>Nombre total de candidats qualifiés par exercice</b>						
AS	–	–	6	–	–	6
CR	–	25	80	47	201	353
EG	25	428	297	327	203	1 280
FI	–	–	–	–	6	6
GL	50	3	1	–	77	131
GS	–	–	–	–	–	–
GT	–	–	–	–	–	–
HP	–	–	–	–	–	–
IS	–	–	45	32	–	77
PM	–	–	–	16	–	16
SI	–	–	–	–	–	–
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>456</b>	<b>429</b>	<b>422</b>	<b>487</b>	<b>1 869</b>

Les données ci-dessus représentent les processus de dotation pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2019, pour laquelle des données complètes étaient disponibles.

Le tableau 11 (ci-dessus) présente les chiffres sur les offres d'emploi pour les groupes professionnels de l'unité de négociation de l'AFPC. Entre 2014-2015 et 2018-2019, l'Agence a organisé 82 concours externes. Chaque concours a attiré 11 015 candidats dont 1 869 candidats qualifiés. Il s'agit d'une moyenne par concours de 134 candidats et de 23 candidats qualifiés.

Pour le groupe EG, l'Agence a organisé 42 concours externes, attirant 7 277 candidats dont 1 280 candidats qualifiés. Il s'agit d'une moyenne par concours de 173 candidats et 30 candidats qualifiés. On observe des résultats similaires pour les groupes AS, CR et FI.

Ces données indiquent clairement que l'Agence n'a pas de difficulté à attirer des candidats externes pour les concours. On peut sans doute en déduire que les salaires de l'unité de négociation de l'AFPC sont plus que suffisants pour attirer des personnes compétentes.

### **Rétention**

Le taux de rétention des employés à durée indéterminée pour cette unité de négociation reflète un modèle de rétention continue au cours de la période de quatre ans allant de 2016 à 2019, comme le montre le tableau 12 ci-dessous. Le taux de rétention moyen sur un an de l'Agence est de 92 %; il est de 82 % sur trois ans. Le taux de rétention a été stable au cours de cette période, ce qui indique que le groupe de l'AFPC est sain du point de vue du recrutement et de la rétention.

**Tableau 12**

**Rétention de l'unité de négociation des employés occupant un poste à durée indéterminée, 2016 à 2019**

Année	Un an	Deux ans	Trois ans	Quatre ans
2016	92 %	86 %	82 %	76 %
2017	92 %	88 %	81 %	-
2018	93 %	87 %	-	-
2019	92 %	-	-	-
<b>Moyenne</b>	<b>92 %</b>	<b>87 %</b>	<b>82 %</b>	<b>76 %</b>

Source : Système de gestion des ressources humaines de l'ACIA (PeopleSoft).

Comme c'est le cas pour tout effectif, des employés quittent l'unité de négociation de l'AFPC chaque année. Une bonne façon d'évaluer les pressions de recrutement et de rétention consiste à examiner les raisons pour lesquelles les employés quittent leur emploi. Le tableau 13 ci-dessous montre les raisons de départ des employés.

**Tableau 13**

**Départ des employés de l'unité de négociation par type et par exercice financier**

Exercice financier	Effectif en date du 1 <sup>er</sup> avril	Départ volontaire* (autre que retraite)		Transfert à un autre ministère		Retraite		Autre**	
		Nombre d'employés	% du groupe	Nombre d'employés	% du groupe	Nombre d'employés	% du groupe	Nombre d'employés	% du groupe
2014-2015	4 398	58	1,3 %	44	1,0 %	136	3,1 %	196	4,5 %
2015-2016	4 264	68	1,6 %	55	1,3 %	111	2,6 %	194	4,5 %
2016-2017	4 258	55	1,3 %	64	1,5 %	107	2,5 %	179	4,2 %
2017-2018	4 283	69	1,6 %	101	2,4 %	106	2,5 %	225	5,3 %
2018-2019	4 364	69	1,6 %	94	2,2 %	110	2,5 %	189	4,3 %
<b>Moyenne</b>	<b>4 313</b>	<b>64</b>	<b>1,5 %</b>	<b>72</b>	<b>1,7 %</b>	<b>114</b>	<b>2,6 %</b>	<b>197</b>	<b>4,6 %</b>

Source : Système de gestion des ressources humaines de l'ACIA (PeopleSoft).

\*Les départs volontaires incluent les démissions, les nouveaux emplois à l'extérieur, les retours aux études, les motifs personnels et les abandons de poste.

\*\*Les départs autres incluent les démissions en vertu de la Directive sur la transition dans la carrière, les congédiements pour mauvaise conduite, incompetence ou incapacité, les renvois pendant la période d'essai, les mises à pied, les départs à la fin d'un contrat et les départs pour motif non précisé.

Entre 2014-2015 et 2018-2019, l'unité de négociation a connu un taux de départ volontaire de seulement 1,5 %. Similairement, le taux de départ dans les autres ministères n'était que de 1,7 %, ce qui est également très peu. Le motif de départ le plus souvent invoqué est la retraite, pour une moyenne sur cinq ans de 2,6 %. Ces données appuient la position de l'Employeur, qui juge que la rétention ne constitue pas un problème pour l'unité de négociation de l'AFPC.

### **Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux**

Un autre aspect important à prendre en compte dans le cadre de la rétention est l'intention des employés quant à leur futur et leur satisfaction au travail.

#### Satisfaction au travail

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2019 indiquent un niveau élevé de satisfaction au travail pour le groupe de l'AFPC dans son ensemble. Environ 79 % des employés de ce groupe ont déclaré aimer leur travail. Ces résultats sont semblables à l'Agence, où le taux de satisfaction au travail est de 81 %, tout comme à l'APC, où ce taux est également de 81 %. Cela appuie la position de l'Employeur à l'effet que les employés sont satisfaits de leur rémunération.

**Tableau 14**  
**SAFF 2019, Dans l'ensemble, j'aime mon emploi**

Question	AFPC 2019	AFPC 2017	AFPC 2014	ACIA 2019	FP 2019
Question 16. Dans l'ensemble, j'aime mon emploi.	79 %	79 %	82 %	81 %	81 %

#### Intention de quitter son emploi

Les résultats du tableau 15, tiré du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019 indiquent qu'une faible proportion des employés de l'AFPC ont l'intention de quitter leur emploi. Environ 21 % des employés de ce groupe disent avoir l'intention de quitter leur emploi actuel au cours des deux prochaines années. Ce taux est plus faible que celui

de l'Agence, qui était de 24 %, et significativement plus bas que celui de la fonction publique, au sein de laquelle 27 % des employés prévoyaient quitter leur emploi au cours des deux prochaines années. Cette réponse est sensiblement la même depuis 2014.

**Tableau 15**  
**SAFF 2019, Intention de quitter son poste.**

Question	AFPC 2019	AFPC 2017	AFPC 2014	ACIA 2019	FP 2019
Question 54. Avez-vous l'intention de quitter votre poste actuel au cours des deux prochaines années?	21 %	22 %	20 %	24 %	27 %

Motif du départ

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) indiquent que seulement 4 % du 21 % d'employés de l'unité de négociation qui avaient affirmé vouloir quitter leur poste (question 54 ci-dessus) prévoyaient chercher du travail à l'extérieur de la fonction publique. Autrement dit, moins de 1 % des employés de l'unité de négociation prévoit quitter l'Agence pour accepter un poste à l'extérieur de la fonction publique au cours des deux prochaines années. Cela indique que la rémunération et les indemnités de l'Agence sont compétitives par rapport à celles du secteur privé.

**Tableau 16**  
**SAFF 2019, Intention de quitter son poste.**

Question 55. Veuillez indiquer la raison de votre départ.	AFPC 2019	AFPC 2017	AFPC 2014	ACIA 2019	FP 2019
Pour prendre ma retraite	16 %	17 %	18 %	15 %	15 %
Pour accepter un autre poste dans mon ministère ou organisme	37 %	40 %	37 %	32 %	32 %
Pour accepter un autre poste dans mon ministère ou organisme	31 %	26 %	24 %	29 %	29 %
Pour occuper un poste à l'extérieur de la fonction publique fédérale	4 %	7 %	11 %	4 %	6 %

Fin de l'emploi pour une période déterminée, de l'emploi occasionnel ou de l'emploi pour étudiant	2 %	5 %	S.O.	15 %	12 %
Autre	6 %	5 %	11 %*	5 %	6 %

\*Remarque : L'option Fin de l'emploi pour une période déterminée, de l'emploi occasionnel ou de l'emploi pour étudiant n'existait pas en 2014 et était intégrée à l'option Autre.

### Relativité interne

Tel qu'énoncé dans la LRTSPF, il est nécessaire de maintenir une relation appropriée entre la rémunération pour les diverses catégories et les divers niveaux d'emploi. En outre, comme il est indiqué dans le cadre *des politiques de gestion de la rémunération*, la rémunération doit refléter la valeur relative du travail effectué pour l'Employeur, et donc le classement des groupes professionnels entre eux fournit une indication utile sur l'harmonisation de leur valeur relative et de la rémunération.

Du point de vue de la relativité interne, les groupes professionnels de l'unité de négociation de l'AFPC sont adéquatement positionnés. Une analyse des augmentations économiques cumulatives totales (tableau 17) montre que le groupe de l'AFPC a connu des augmentations économiques similaires à celles reçues par les autres unités de négociation de l'Agence canadienne d'inspection des aliments au cours des mêmes périodes. Depuis 2012, les augmentations économiques cumulatives totales reçues par le groupe de l'AFPC a reflété celles des autres unités de négociation de l'ACIA.

**Tableau 17**

### **Augmentation économique cumulative de toutes les conventions collectives de l'ACIA, 2012 à 2018**

Unité de négociation	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
AFPC	1,8 %	3,5 %	5,3 %	6,7 %	8,0 %	9,3 %	10,7 %
SA	1,8 %	3,5 %	5,3 %	6,7 %	8,0 %	9,3 %	10,7 %
VM	1,8 %	3,5 %	5,3 %	6,7 %	8,0 %	9,3 %	10,7 %
IN	1,8 %	3,5 %	5,3 %	6,7 %	8,0 %	9,3 %	10,7 %

Au cours de la ronde de négociation collective actuelle, l'AFPC n'a soulevé aucune préoccupation et aucun problème n'a été démontré en ce qui concerne la relativité interne pour le groupe AFPC.

### **Relativité externe**

Comme le montre le tableau 18, l'Employeur considère l'APC comme son groupe de comparaison. L'APC a des structures de groupes professionnels et des normes de classification identiques à ceux des postes évalués. L'Employeur affirme que la comparaison des taux de rémunération entre l'Agence et le SCT est un indicateur approprié de la comparabilité externe.

Si on se penche sur les augmentations économiques cumulatives pour l'unité de négociation de l'AFPC au cours de la période de 2012 à 2018, on constate que l'ACIA a suivi l'augmentation économique cumulative moyenne pour l'administration publique centrale au cours de la même période, comme l'illustre le graphique ci-dessous.

**Tableau 18**

### **Augmentation économique cumulative, l'ACIA par rapport à l'APC, 2012 à 2018**

<b>Unité de négociation</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
ACIA – AFPC	1,8 %	3,3 %	5,3 %	6,7 %	8,0 %	9,3 %	10,7 %
APC – PA	1,8 %	3,3 %	5,3 %	6,7 %	8,0 %	9,3 %	10,7 %
APC – TC	1,8 %	3,3 %	5,3 %	6,7 %	8,0 %	9,3 %	10,7 %
APC – SV	1,8 %	3,3 %	5,3 %	6,7 %	8,0 %	9,3 %	10,7 %
APC – FI	1,8 %	3,3 %	5,3 %	6,7 %	8,0 %	9,3 %	10,7 %
APC – EC	1,8 %	3,3 %	5,3 %	6,7 %	8,0 %	9,3 %	10,7 %

### **Comparaison des gains annuels (l'ACIA par rapport à l'APC)**

Plutôt que de simplement appliquer une simple comparaison des valeurs maximales des échelles salariales, l'Agence a analysé les gains annuels qu'une personne au sommet de cette échelle recevrait. Puisque la date d'entrée en vigueur des augmentations économiques est le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année à l'ACIA et que les dates d'entrée en vigueur des augmentations à l'APC varient selon le groupe

professionnel, l'Employeur affirme que cette méthode permet d'obtenir un meilleur portrait de la situation.

La comparaison entre les gains annuels de l'ACIA et ceux de l'APC révèle que l'ACIA devance l'APC pour les groupes professionnels dans lesquels environ 85 % de la population de l'unité de négociation de l'AFPC occupe un poste. Parmi ces groupes qui gagnent plus, il y en a trois (3) pour lesquels l'agent négociateur demande des augmentations additionnelles par l'entremise d'une restructuration des taux de rémunération; il s'agit du groupe des Services administratifs (AS), du groupe des Services de l'information (IS) et du groupe de l'Administration des programmes (PM). Le groupe du Soutien scientifique et technologique (EG), qui représente 61 % de la population de l'unité de négociation, gagne également plus. Un sommaire des écarts de gains annuels de ces quatre (4) principaux groupes professionnels pour lesquels l'Agence canadienne d'inspection des aliments devance l'Administration publique centrale est présenté dans le tableau ci-dessous.

**Tableau 19**  
**Comparaison entre les gains annuels (l'ACIA par rapport à l'APC), juin 2017 à juin 2018**

<b>Groupe et niveau</b>	<b>Montant par lequel les gains annuels à l'ACIA devancent ceux de l'APC</b>
AS-01	1 055 \$
AS-02	1 135 \$
AS-03	1 215 \$
AS-04	1 328 \$
AS-05	1 590 \$
AS-06	1 768 \$
AS-07	1 972 \$
AS-08	2 095 \$
EG-01	1 453 \$
EG-02	1 595 \$
EG-03	1 753 \$
EG-04	1 929 \$
EG-05	2 125 \$
EG-06	2 335 \$

<b>Groupe et niveau</b>	<b>Montant par lequel les gains annuels à l'ACIA devancent ceux de l'APC</b>
EG-07	2 572 \$
EG-08	2 829 \$
IS-01	1 055 \$
IS-02	1 135 \$
IS-03	1 328 \$
IS-04	1 590 \$
IS-05	1 768 \$
IS-06	1 972 \$
PM-01	1 055 \$
PM-02	1 135 \$
PM-03	1 215 \$
PM-04	1 328 \$
PM-05	1 590 \$
PM-06	1 972 \$
PM-07	2 095 \$

On trouvera un résumé complet de l'analyse comparative des taux et des gains annuels à l'appendice F.

### **Principe de reproduction**

Les propositions économiques de l'agent négociateur dépassent de beaucoup le régime établi dans la fonction publique fédérale. Elles dépassent aussi largement les tendances plus larges du secteur public dans tout le Canada.

### **Règlements jusqu'à ce jour dans la fonction publique fédérale**

À ce jour, 34 conventions collectives ont été conclues dans la fonction publique fédérale pour la présente ronde de négociation collective. Toutes les ententes contiennent des augmentations économiques de base de 2,0 %, 2,0 %, 1,5 % et 1,5 % sur une période de quatre ans, ainsi que des mesures salariales plus ciblées d'environ 1 % sur la durée de l'entente.

En plus de toute amélioration propre à un groupe, diverses mesures à l'échelle du gouvernement ont été incluses dans les ententes. Elles incluent 10 jours de congé payé pour les situations de violence familiale, des dispositions étendues pour les congés pour aidants naturels, des dispositions étendues pour les indemnités et les congés parentaux, ainsi qu'une définition plus inclusive de la famille qui permet une utilisation plus flexible des congés payés qui y sont liés.

L'Employeur propose de reproduire les mêmes améliorations ou des améliorations semblables pour les membres de l'unité de négociation de l'AFPC, ce qui mènerait à une convention collective juste et raisonnable. Les éléments fournis dans le présent dossier ne suggèrent pas ni n'appuient le fait que le groupe AFPC de l'ACIA reçoit plus que le modèle établi dans les 34 ententes conclues durant la présente ronde de négociation.

À titre de référence, une liste des ententes de la fonction publique fédérale contenant les mêmes augmentations économiques proposées par l'Employeur est fournie dans les tableaux ci-dessous.

**Tableau 20**  
**Unités de négociation de l'APC ayant signé une nouvelle convention collective**

Unité de négociation	Agent négociateur	Nombre d'employés	% de la population de l'APC (183 254)
Électronique (EL)	FIOE 228	1 059	0,6 %
Gestion financière (FI)	ACAP	4 776	2,6 %
Sciences appliquées et examen des brevets (SP)	IPFPC	7 647	4,2 %
Vérification, commerce et achat (AV)	IPFPC	5 783	3,2 %
Architecture, génie et arpentage (NR)	IPFPC	3 541	1,9 %
Services de santé (SH)	IPFPC	3 100	1,7 %
Économique et services de sciences sociales (EC)	ACEP	14 777	8,1 %
Traduction (TR)	ACEP	811	0,4 %
Service extérieur (FS)	APASE	1 512	0,8 %
Recherche (RE)	IPFPC	2 630	1,4 %
Radiotélégraphie (RO)	Unifor, section locale 2182	272	0,1 %
Praticien du droit (LP)	AJJ	2 832	1,5 %
Réparation des navires (SR-C)	ACECM	52	0 %
Réparation des navires (Est) (SR-E)	CMTCMGF(E)	590	0,3 %
Enseignement universitaire (UT)	APCMC	180	0,1 %
Réparation des navires (Ouest) (SR-W)	CMTCMGF(O)	624	0,3 %
Contrôle de la circulation aérienne (AI)	ACCTA	9	0 %
<b>Total</b>		<b>50 195</b>	<b>27,4 %</b>

**Tableau 21**

**Unités de négociation distinctes de l'Employeur ayant signé une nouvelle convention collective**

<b>Employeur distinct</b>	<b>Agent négociateur</b>	<b>Unité de négociation</b>	<b>Population</b>
Agence du revenu du Canada (ARC)	IPFPC	Vérification, finances et sciences (VFS)	11 447
Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN)	IPFPC	Groupe Réglementation nucléaire (NUREG)	730
Office national de l'énergie (ONE)	IPFPC	Tous les employés syndiqués	377
Office national du film (ONF)	IPFPC	Groupe d'administration et de service extérieur	174
		Groupe scientifique et professionnel	
	SGCT/SCFP	Groupe technique	103
	SCFP	Groupe de soutien administratif	88
Groupe des opérations			
Conseil national de recherches (CNR) du Canada	AECR	Groupe de services administratifs (AS)	244
		Groupe de soutien administratif (AD)	268
		Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS)	214
		Groupe opérationnel (OP)	62
	IPFPC	Services de l'information (IS)	64
		Services de bibliothèque (LS)	43
		Groupes d'agents de recherche et d'agents du Conseil de recherches (RO/RCO)	1 596
		Groupe de la traduction (TR)	8
Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)	IPFPC	Groupe des employés professionnels (PEG)	551
<b>Population totale des organismes distincts</b>			<b>16 990</b>

## Rapports de la Commission de l'intérêt public – Ronde de négociation de 2018

On trouvera un résumé des rapports de la Commission de l'intérêt public (CIP) dans le tableau 22; des copies de ces rapports sont jointes à l'appendice G.

**Tableau 22**  
**Résumé des rapports de la CIP**

Employeur	Agent négociateur	Unité de négociation	Procédure de mise en cause
Conseil du Trésor	AFPC	Services des programmes et de l'administration (PA)	Aucune recommandation
Conseil du Trésor	AFPC	Enseignement et bibliothéconomie (EB)	Recommandation des augmentations économiques proposées
Conseil du Trésor	AFPC	Services opérationnels (SV)	Encore non disponible
Conseil du Trésor	AFPC	Services techniques (TC)	Encore non disponible
Parcs Canada	AFPC	AFPC	Encore non disponible
Agence du revenu du Canada	AFPC – SEI	Syndicat des employé(e)s de l'impôt (SEI)	Encore non disponible
Centre de la sécurité des télécommunications	AFPC	AFPC	Encore non disponible

### Rémunération au sein des gouvernements provinciaux et territoriaux

Les augmentations salariales au sein des gouvernements provinciaux et territoriaux ont été modestes durant la période des négociations en raison du fardeau fiscal des gouvernements qui était plus élevé en raison de niveaux d'endettement élevés et d'un avenir économique incertain.

Par exemple, le gouvernement de l'Ontario a déposé une loi qui impose une augmentation maximale de 1 % de la rémunération annuelle issue de conventions collectives pour une période de 3 ans. La province de l'Alberta a introduit un règlement visant à restreindre les salaires qui limite les augmentations de la rémunération de base des cadres entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 décembre 2019. Le ministre des

Finances de l'Alberta a également annoncé que sa province cherchera à négocier des réductions de salaire de 2 à 5 % en arbitrage avec la grande majorité des employés du secteur public. Le Manitoba a introduit une loi sur la durabilité qui est entrée en vigueur en mars 2017 et qui limite les augmentations salariales à 0 % au cours des deux premières années, à 0,75 % au cours de la troisième année et à 1 % au cours de la quatrième année. Finalement, le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a imposé quatre années de gel salarial de 2016-2017 à 2019-2020, et le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a imposé par la loi des augmentations salariales annuelles de 0,75 % de 2015-2016 à 2018-2019.

Au cours de périodes similaires, le gouvernement du Canada a négocié, avec 34 groupes de la fonction publique fédérale, des augmentations salariales de 2 %, 2 %, 1,5 % et 1,5 % pour la durée de l'entente.

Au cours de la ronde de négociation collective actuelle, il n'y a eu aucune démonstration de problème de relativité pour le groupe AFPC. À cet égard, l'offre salariale de l'Employeur, qui correspond au modèle établi, préserverait l'équilibre existant.

## **ÉTAT DE L'ÉCONOMIE ET SITUATION FINANCIÈRE DU GOUVERNEMENT**

L'état de l'économie et la situation financière du gouvernement sont des considérations cruciales pour le gouvernement, dans son rôle d'Employeur.

La nouvelle convention collective pour l'AFPC couvrira une période de croissance économique faible à modérée. De plus, il y a des risques négatifs associés aux perspectives économiques, ce qui pourrait mener à des marchés du travail plus faibles et à une croissance ralentie des salaires par rapport aux projections actuelles. Avec des taux d'intérêt qui frôlent les faibles valeurs record dans les principales économies avancées et les signes de détérioration des perspectives mondiales, le maintien d'une rémunération abordable pour le gouvernement fédéral par rapport à la performance

économique du pays permettra au gouvernement de respecter ses engagements budgétaires et de mieux réagir à l'incertitude économique quant au futur.

Les sections suivantes décrivent l'économie canadienne et ses perspectives, les conditions du marché du travail dans la fonction publique par rapport à celles du secteur privé, ainsi que la situation financière du gouvernement. Cela inclut un aperçu de la croissance du produit intérieur brut (PIB), l'inflation des prix à la consommation, la croissance de l'emploi, les risques pour les perspectives économiques et la façon dont la fonction publique se compare au travailleur canadien typique, qui est en définitive celui qui finance les services publics.

### **Croissance réelle du PIB**

La croissance réelle du PIB, qui est la mesure standard de la croissance économique au Canada, donne une indication de la demande globale pour des biens, des services et de la main-d'œuvre. Une croissance réelle du PIB plus faible réduit la demande en main d'œuvre, ce qui accroît le chômage et restreint les augmentations salariales.

La croissance réelle du PIB a récemment atteint un sommet de 3 % en 2017, avant d'accuser une baisse marquée jusqu'à 1,9 % en 2018 (tableau 23). On projette une poursuite de la détérioration du PIB à 1,5 % en 2019 et à 1,6 % en 2020. Au cours de la période allant de 2014 à 2017, la croissance économique moyenne a connu une moyenne de 1,9 %, plus élevée que la croissance moyenne prévue de 1,7 % pour la période de 2018 à 2021. Le profil de croissance à la baisse du PIB survient en dépit de la dépendance continue de l'économie envers des taux d'intérêt historiquement faibles.

**Tableau 23**

**Production canadienne brute réelle, croissance d'une année à l'autre**

<b>Croissance réelle du PIB (a/a)</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019 (P)</b>	<b>2020 (P)</b>
<b>Statistique Canada</b>	1,1 %	3,0 %	1,9 %	–	–
<b>Consensus Economics</b>	–	–	–	1,5 %	1,6 %
<b>Banque du Canada</b>	–	–	–	1,5 %	1,7 %

Source : Statistique Canada, Consensus Economics, octobre 2019. RPM de la Banque du Canada, octobre 2019.

Nota : (P) indique des prévisions.

Tandis que les prévisionnistes fondent leurs modestes attentes de croissance sur l'hypothèse selon laquelle les conditions économiques ne se détérioreront pas davantage, l'économie canadienne doit faire face à un certain nombre de risques qui pourraient compromettre ses perspectives de croissance, affaiblir le marché du travail, ainsi que 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 type de produits. La comparaison entre l'augmentation des prix et la croissance des salaires illustre le pouvoir d'achat relatif au fil du temps.

L'inflation récente a été constamment faible, sous les 2,0 %, à mi-chemin entre les taux de 1,0 et 3,0 ciblés par la Banque du Canada depuis 2011. En 2018, l'inflation a dépassé 2,0 % pour la première fois en sept ans, avec un taux de 2,3 %. On prévoit cependant qu'une inflation dépassant 2,0 % sera de courte durée. Selon Consensus Economics, l'inflation diminuera à 2,0 % en 2019, puis à 1,9 % en 2020 (tableau 24). Les prévisions du taux d'inflation de la Banque du Canada pour octobre ont un profil similaire, avec une inflation maximale de 2,0 % jusqu'à la fin de 2021.

**Tableau 24**  
**Principaux indicateurs économiques du Canada, croissance d'une année à l'autre**

Indicateur <sup>3</sup>	2016	2017	2018	2019 (P)	2020 (P)	2021 (P)
IPC (a/a) Consensus	1,4 %	1,6 %	2,3 %	2,0 %	1,9 %	2,0 %
IPC (a/a) BdC	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 Economics (prévisions à long terme pour avril 2021, et prévision d'octobre 2019 pour 2019 et 2020), RPM de la BdC octobre 2019.

### **Croissance de l'emploi canadien**

Les conditions du marché canadien se sont améliorées, avec un taux de chômage passant d'un taux élevé de 6,8 % en janvier 2017 au faible taux de 5,6 % en novembre 2018; un taux de 5,4 %, le plus bas depuis 40 ans, a été atteint en mai 2019<sup>4</sup>. Le taux de chômage devrait rester à 5,7 % en 2019 et en 2020<sup>5</sup> (tableau 4). En outre, depuis juin 2018, l'économie a généré près de 445 000 emplois.

Un taux de chômage historiquement bas n'est pas surprenant, compte tenu du fait que la progression de l'emploi a été en moyenne de 2,1 % jusqu'à présent en 2019, ce qui est plus élevé que les valeurs respectives de 1,3 % et de 1,8 % en 2018 et en 2017.

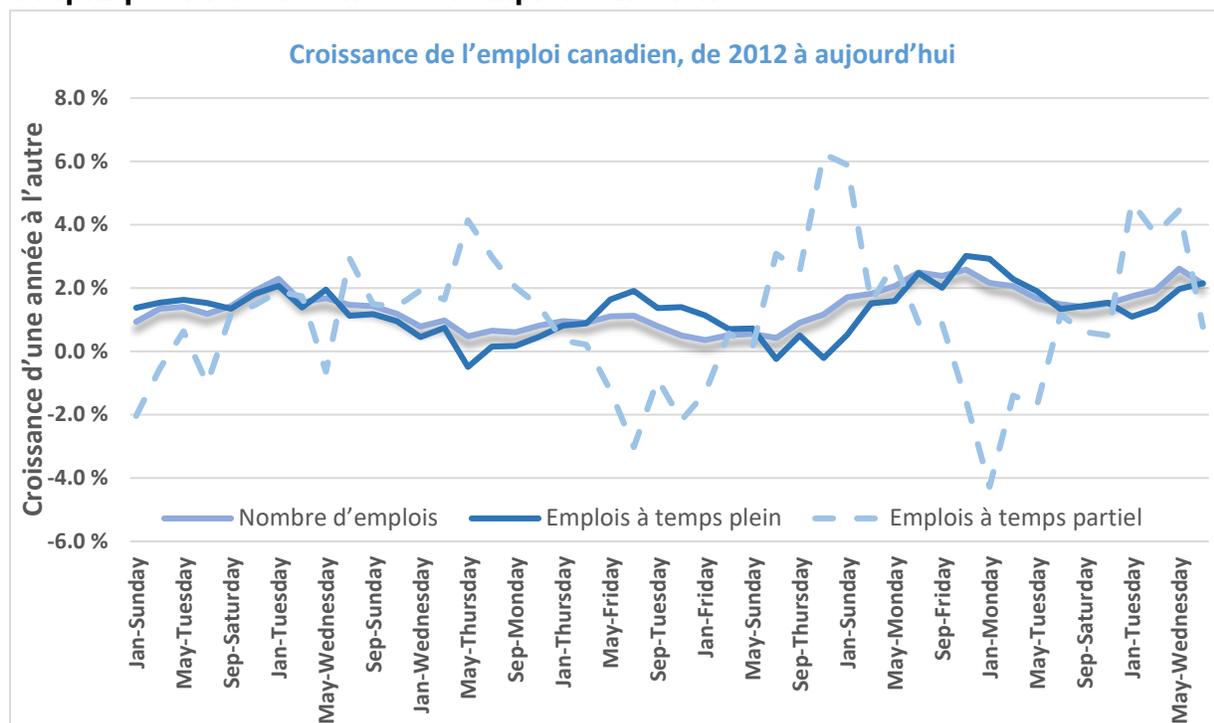
---

<sup>3</sup> Les données proviennent de Statistique Canada et de Consensus Forecasts, septembre 2019

<sup>4</sup> Statistique Canada, Le Quotidien, Enquête sur la population active, septembre 2019

<sup>5</sup> Consensus Forecasts, octobre 2019

### Graphique 1 : Croissance de l'emploi canadien



Cependant, en dépit d'un marché du travail qui affiche des signes de santé avec un faible taux de chômage et une forte croissance de l'emploi, la croissance de la rémunération n'a pas réussi à répondre aux attentes pour un marché du travail sans faiblesse ou presque.

En Grande-Bretagne, une croissance salariale plus faible que prévu dans un marché de l'emploi dynamique a été attribuée à une nouvelle économie informelle ou à la demande en rapide expansion. Selon l'économiste en chef de la Banque d'Angleterre<sup>6</sup>, la hausse de l'insécurité du travail dans une économie à la demande a entraîné une « décennie perdue » dans la croissance salariale en Grande-Bretagne.

Une récente analyse traitant de l'économie informelle à la demande au Canada arrivait à des conclusions similaires. Elle indique en effet que presque un tiers des répondants

<sup>6</sup> The Guardian, Gig Economy fuelled 'lost decade' in wage growth-Bank Economist, 10 octobre 2018

à un sondage canadien, en particulier les jeunes travailleurs, effectuaient du travail à la demande, souvent au moment où le marché du travail connaissait un ralentissement.

*Plus du tiers des répondants au sondage effectuant du travail à la demande le font à la suite de conditions économiques faibles, et plus de la moitié échangeraient leurs heures travaillées pour des heures dans un emploi formel sans augmentation de salaire. [traduction]*

Les conditions d'« emploi »<sup>7</sup> des travailleurs à la demande, avec des heures temporaires et irrégulières, sans sécurité d'emploi ni possibilité d'avancement, avec peu ou pas de congés de maladie ni autres prestations, sont très différentes de celles d'un emploi stable et sûr accordant de généreuses pensions et prestations dans la fonction publique fédérale.

Ces conditions de travail avantageuses, examinées plus en détail dans la section suivante, ont continué à attirer de larges bassins de postulants qualifiés pour chaque poste ouvert.

### **Comparaison entre les conditions de travail du secteur public et celles du secteur privé et des autres secteurs**

Les travailleurs du secteur public bénéficient de nombreux privilèges par rapport aux travailleurs moyens du secteur privé : privilèges importants au niveau de la pension et de la couverture/qualité du régime d'avantages sociaux, meilleures durée et stabilité d'emploi, plus grand nombre de congés pays et retraite fixée à un âge moins avancé.

Avant de se pencher sur les conditions de travail préférentielles dans le secteur public fédéral, il faut mettre l'accent sur les salaires, qui sont déjà plus élevés au sein du gouvernement fédéral que dans le secteur privé. Selon les données pour 2015 tirées

---

<sup>7</sup> Les travailleurs à la demande sont généralement classés comme des entrepreneurs indépendants, et non comme des employés

du recensement de 2016, soit l'ensemble de données disponibles le plus complet, les salaires des personnes travaillant à temps plein toute l'année et les salaires des employés gouvernementaux dépassaient de 17 % ceux des employés du secteur privé (77 543 \$ vs 66 065 \$).<sup>8</sup>

Les travailleurs du secteur public sont presque quatre fois plus susceptibles que ceux du secteur privé d'être couverts par un régime de pension agréé (87,1 % vs 22,7 %).<sup>9</sup> Cet avantage est encore plus marqué lorsqu'on compare le nombre de travailleurs couverts par un régime de pension à prestations déterminées (PD), dans lequel les prestations du régime sont garanties par l'employeur; les travailleurs du secteur public sont alors huit fois plus susceptibles d'être couverts par un tel régime (79,1 % vs 9,2 %).

Les régimes de pension à PD disparaissent rapidement dans le secteur privé, avec une couverture par de tels régimes qui est passée de 21,9 % en 1997 à 9,2 % en 2017 (selon les données les plus récentes). En fait, de nombreux régimes de pension à PD du secteur privé sont déjà fermés pour les nouveaux employés, ce qui signifie que la couverture par ces régimes continuera de décroître.<sup>10</sup>

L'avantage d'une retraite plus sûre se conjugue à un âge de la retraite qui est plus hâtif dans le secteur public. L'âge moyen du départ à la retraite des travailleurs du secteur public est 2,4 ans de moins que celui des travailleurs du secteur privé.<sup>11</sup>

Les travailleurs du secteur public ont également une meilleure sécurité d'emploi que leurs collègues du secteur privé. Si on considère le pourcentage des pertes d'emploi

---

<sup>8</sup> Statistique Canada, Tabulation sur mesure des salaires et traitements de 2015 d'après le Recensement de 2016

<sup>9</sup> Régimes de pension au Canada, au 1er janvier 2018, Statistique Canada, le 6 juin 2019

<sup>10</sup> « The extinction of defined-benefit pension plans is almost upon us », Frederick Vettese, *The Globe and Mail*, le 4 octobre 2018

<sup>11</sup> 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

par rapport au nombre total des emplois, qui témoigne de la sécurité d'emploi, les travailleurs du secteur public sont cinq fois moins susceptibles de subir une perte d'emploi que ceux du secteur privé (0,5 % *versus* 2,5 %).<sup>12</sup> Cette analyse exclut les pertes d'emploi découlant de la fin d'un emploi temporaire, occasionnel ou saisonnier; si ces emplois étaient inclus, la différence entre les deux secteurs serait encore plus importante.

Les employés du secteur public sont de plus en plus isolés des réalités du marché du travail que connaît le secteur privé, bénéficiant de salaires plus élevés, de meilleures pensions, de meilleurs avantages sociaux et d'une bien plus grande sécurité d'emploi. Les employés de la fonction publique fédérale, y compris les membres du groupe de l'AFPC, sont les « privilégiés parmi les privilégiés » et ont des conditions de travail supérieures à celles de nombreux autres employés du secteur public.

La structure salariale déjà établie avec d'autres agents négociateurs du secteur public fédéral est plus élevée que celle des règlements pour d'autres employés du secteur public provincial. Recommander des augmentations supérieures à celles de cette structure ne ferait qu'accroître les avantages des employés du secteur public fédéral par rapport à ceux du secteur privé et des autres secteurs publics.

### **Aperçu financier**

Le gouvernement du Canada considère que des dépenses déficitaires raisonnables ciblant la classe moyenne canadienne peuvent stimuler la croissance économique à condition que les compromis appropriés soient faits pour éviter un endettement excessif. Un endettement accru fait augmenter les coûts d'emprunt, ce qui entraîne une diminution des ressources pour les dépenses prioritaires. Le gouvernement est actuellement en situation déficitaire. Le déficit était de 14,0<sup>13</sup> G\$ pour l'exercice

---

<sup>12</sup> 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

<sup>13</sup> Rapport annuel financier du gouvernement du Canada, exercice financier 2018-2019, ministère des Finances du Canada

financier 2018-2019, et le budget de 2019 prévoyait des déficits jusqu'à l'exercice 2023-2024.

Le plan financier du gouvernement consiste à continuer à investir pour stimuler l'économie canadienne à long terme de façon économiquement responsable pour préserver l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada. Pour rester sur une bonne voie financière, le gouvernement a la responsabilité de gérer son budget de manière à servir les intérêts du public.

Une marge de manœuvre financière est particulièrement importante, parce que des taux d'intérêt très faibles empêchent la politique monétaire de réagir à un ralentissement économique par d'autres baisses des taux d'intérêt. Le taux à un jour actuel de 1,75 % fixé par la Banque du Canada est plus de deux fois et demie plus bas que le pic de 4,5 % atteint avant la récession en août 2007. D'après les Services économiques TD, les banques centrales ont peu de marge pour stimuler l'économie en cas de récession.<sup>14</sup>

Les coûts relatifs au personnel, qui incluent les salaires et les traitements, les contributions à la pension de la part de l'Employeur, les prestations pour les soins de santé, les soins dentaires et l'invalidité, et les autres contributions de l'Employeur, comme les contributions à l'assurance-emploi, les indemnités aux travailleurs, les indemnités de jour férié en remplacement d'un congé, les bonus et les indemnités de départ pour les employés de la fonction publique, de la GRC et des Forces canadiennes, qui ont totalisé 60,3 G\$ en 2017-2018, représentaient la plus grande partie des charges de programme directes, soit 41 % de ces charges.<sup>15</sup> Les coûts relatifs au personnel ont augmenté de 11,7 G\$ depuis 2014-2015. Pour mettre cette somme en contexte, 11,7 G\$ couvriraient presque 62 % du coût total du programme d'assurance-emploi pour tout le Canada en 2018-2019<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> Banque TD, What to Expect from Central Banks in the Next Global Downturn, octobre 2019

<sup>15</sup> Comptes publics du Canada 2018, Volume 1

<sup>16</sup> Coût de l'assurance-emploi tiré du tableau 3 du Rapport financier annuel du gouvernement du Canada – Exercice 2018-2019

Une partie de l'augmentation des coûts relatifs au personnel est attribuable à des coûts hérités plus élevés pour les généreuses pensions du gouvernement et les promesses de prestations faites parce que les taux d'intérêt étaient faibles et à la baisse. Du point de vue de l'Employeur, le coût total de la rémunération des employés a subi une augmentation importante bien au-delà de ce qui a simplement été fourni en augmentations de salaire.

Le gouvernement doit, au nom des contribuables, gérer prudemment le coût total de la rémunération, et, dans le cadre des négociations salariales, une augmentation du coût des pensions et des prestations doit être prise en considération pour aider à atténuer l'augmentation totale globale de la rémunération. Des traitements et des salaires plus élevés augmentent directement les autres coûts d'indemnisation qui sont liés au salaire, par exemple les pensions, ce qui ajoute 17 % au coût des traitements et des salaires pour la fonction publique. Les pensions et les prestations ne sont pas négociées directement à la table de négociation, mais elles fournissent des avantages monétaires additionnels importants dans le marché du travail d'aujourd'hui.

Dans ce contexte, et étant donné que la rémunération représente une telle part des dépenses du gouvernement, une gestion financière responsable exige que le coût des règlements salariaux laisse au gouvernement du Canada la marge financière nécessaire pour pouvoir réagir lorsque l'économie bat de l'aile, et susciter la croissance économique et créer de l'emploi à long terme. Des augmentations salariales au-delà du régime déjà établi réduiraient la marge de manœuvre budgétaire et pourraient imposer une hausse des taxes ou une réduction des services offerts aux Canadiens.

### **Risques pour les perspectives**

Selon la Banque du Canada<sup>17</sup>, le plus grand risque pour les perspectives économiques canadiennes sont les politiques commerciales mondiales et l'incertitude qui y est associée. Le départ du Royaume-Uni de l'Union européenne et d'autres risques

---

<sup>17</sup> Rapport sur la politique monétaire de la Banque du Canada, octobre 2019.

géopolitiques émanant de l'Argentine, du Chili, de l'Iran et de Hong Kong pourraient assombrir davantage les perspectives économiques. Les disputes commerciales, comme celle entre les États-Unis et la Chine et, plus récemment, entre le Canada et la Chine, nuisent au commerce en faisant diminuer le prix des denrées, ce qui perturbe les chaînes d'approvisionnement et ralentit la croissance économique. Plus récemment, l'écllosion de COVID-19 a entraîné une réduction des activités commerciales dans les régions touchées et perturbé les chaînes d'approvisionnement mondiales.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) affirme dans ses Perspectives économiques intermédiaires récemment publiées (septembre 2019) que « 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<sup>18</sup> ». L'OCDE a prévenu que les conflits commerciaux qui s'intensifient nuisent à la confiance et aux investissements, qu'ils aggravent les risques dans les marchés financiers et qu'ils mettent en danger des perspectives de croissance mondiales déjà affaiblies. En fait, la projection la plus récente de l'OCDE pour l'économie mondiale en 2019 et en 2020 montre les taux de croissance annuelle les plus faibles depuis la crise financière et des revers financiers à la hausse.

Selon Laurence Boone, cheffe économiste de l'OCDE, *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 les répercussions sur le Canada d'un ralentissement plus prononcé de l'activité économique, une possibilité de plus en plus réaliste, la Banque du Canada a

---

<sup>18</sup> OCDE, Perspectives économiques intermédiaires, septembre 2019

fourni de façon inattendue un autre scénario économique<sup>19</sup> des effets sur le pays si la croissance mondiale du PIB n'était moins élevée que de 2,25 % en 2021 par rapport aux projections de son scénario de référence. Ce scénario suppose essentiellement les effets sur le Canada si le PIB mondial devait ralentir d'un petit peu plus de 1 % par année pendant les deux prochaines années.

Ce ralentissement de la croissance mondiale affaiblirait la demande nationale et étrangère et causerait une diminution de 20 à 25 % du prix des denrées, une catégorie importante des exportations canadiennes. Cela causerait une baisse de l'emploi, une baisse de l'inflation, une baisse de la croissance de la rémunération et une baisse du revenu des ménages. Un revenu des ménages plus faible contribuerait également à un prix des logements plus faible. Le résultat serait que le PIB canadien réel serait 4,5 % plus faible que celui qui est actuellement projeté pour la fin de 2021.

Les Canadiens sont déjà particulièrement vulnérables à un ralentissement économique à cause d'un endettement presque record des ménages; ils doivent en effet environ 1,74 \$ en dettes contractées sur le marché du crédit pour chaque dollar de revenu disponible<sup>20</sup>. En fait, le ratio d'endettement des ménages, mesuré comme les paiements obligatoires totaux du capital et des intérêts sur le marché du crédit en proportion de leur revenu disponible, s'est approché du taux record de 14,93 % du revenu disponible des ménages.

Compte tenu de ces risques, une approche de rémunération prudente aiderait à conserver la capacité financière et à répondre à un ralentissement économique ou à une récession.

---

<sup>19</sup> « Scénario intégrant un ralentissement plus marqué à l'échelle mondiale », le 30 octobre 2019, Rapport sur la politique monétaire de la Banque du Canada

<sup>20</sup> Statistique Canada, Le Quotidien, 13 septembre 2019. Comptes du bilan national et des flux financiers, deuxième trimestre de 2019

### **Rémunération totale**

Dans le cadre des politiques de gestion de la rémunération du SCT, respectées par l'ACIA, la rémunération totale inclut la rémunération en espèces et la rémunération sous une forme autre fournie aux employés pour les services rendus. L'employeur offre le même régime de pension, les mêmes prestations d'assurance (soins de santé et soins dentaires) et les mêmes indemnités du CNM que ceux de l'APC, notamment les suivants :

- Régime de pension de retraite de la fonction publique
- Régime de soins de santé de la fonction publique
- Régime de soins dentaires de la fonction publique
- Régime d'assurance-invalidité/longue durée
- Régime de prestations supplémentaires de décès
- Prime de bilinguisme
- Indemnité de déménagement
- Indemnités de voyage

La rémunération totale est un aspect essentiel pour ce qui est de la comparabilité externe avec les marchés du travail pertinents; tous les éléments de rémunération, notamment les prestations, doivent alors être pris en compte. On estime que l'ensemble d'avantages sociaux de l'Employeur représente 20 % supplémentaires, soit 57 321 877 \$. Bien que cette question ne fasse pas l'objet de négociations, les employés de l'unité de négociation bénéficient d'une rémunération considérable.

### **Sommaire**

Les propositions économiques de l'Agent négociateur dépassent de beaucoup le modèle établi dans la fonction publique fédérale. Elles dépassent aussi largement les tendances plus générales du secteur public dans tout le Canada.

L'examen des augmentations salariales négociées avec d'autres gouvernements canadiens appuie le fait que l'offre salariale faite par l'Employeur au groupe de l'AFPC, qui correspond au régime établi, soit raisonnable et appropriée.

## PROPOSITIONS SALARIALES DE L'EMPLOYEUR ET DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Le tableau 25 ci-dessous compare les propositions salariales de l'Employeur à celles de l'agent négociateur.

**Tableau 25**  
**Propositions salariales de l'Employeur et de l'agent négociateur**

	<b>Proposition de l'Employeur</b>	<b>Proposition de l'Agent négociateur</b>
<b>Augmentations économiques</b>	<p>En adéquation avec le régime établi, totalisant 7 % du salaire de l'AFPC.</p> <p><b>1<sup>er</sup> janvier 2019 :</b> augmentation économique de 2 %</p> <p><b>1<sup>er</sup> janvier 2020 :</b> augmentation économique de 2 %</p> <p><b>1<sup>er</sup> janvier 2021 :</b> augmentation économique de 1,5 %</p> <p><b>1<sup>er</sup> janvier 2022 :</b> augmentation économique de 1,5 %</p>	<p><b>1<sup>er</sup> janvier 2019 :</b> augmentation économique de 3,5 %</p> <p><b>1<sup>er</sup> janvier 2020 :</b> augmentation économique de 3,5 %</p> <p><b>1<sup>er</sup> janvier 2021 :</b> augmentation économique de 3,5 %</p>
<b>Ajustement ou restructuration salariale</b>	<p>En adéquation avec le régime établi, des mesures monétaires supplémentaires totalisant 1 % du salaire pour atténuer les pressions propres au groupe</p>	<p><b><u>AS - Groupe de soutien administratif</u></b></p> <p>1<sup>er</sup> janvier 2019 : <b>ajustement au marché de 6 %</b></p> <p><b><u>CR – Groupe Commis aux écritures et aux règlements</u></b></p> <p>1<sup>er</sup> janvier 2019 : <b>ajustement au marché de 8 %</b></p> <p><b><u>FI – Groupe Gestion des finances</u></b></p> <p><b>1<sup>er</sup> janvier 2019 :</b> harmonisation avec les taux de rémunération de Nav Canada - laisser tomber les deux premières</p>

		<p>étapes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- harmoniser les valeurs d'incrémentation</li> <li>- augmenter le taux maximal de rémunération</li> </ul> <hr/> <p><b><u>GL – Manœuvres et hommes de métier</u></b></p> <p><b>GL-EIM : Installations électriques et entretien</b></p> <p>1<sup>er</sup> janvier 2019 : <b>ajustement au marché de 5,85 %</b></p> <p><b>GL-ELE : Fonctions élémentaires</b></p> <p>1<sup>er</sup> janvier 2019 : <b>ajustement au marché de 0,7 %</b></p> <p><b>GL-INM : Entretien des instruments</b></p> <p>1<sup>er</sup> janvier 2019 : ajustement au marché de 0,75 %</p> <p><b>GL-MAM : Entretien des machines</b></p> <p>1<sup>er</sup> janvier 2019 : ajustement au marché de 2,6 %</p> <p><b>GL-MAN : Manipulation</b></p> <p>1<sup>er</sup> janvier 2019 : ajustement au marché de 2,65 %</p> <p><b>GL-MDO : Conduite et actionnement de machines</b></p> <p>1<sup>er</sup> janvier 2019 : ajustement au marché de 0,7 %</p> <p><b>GL-PIP: Tuyauterie</b></p> <p>1<sup>er</sup> janvier 2019 : ajustement au marché 2,2 %</p> <hr/> <p><b>GS – Services divers</b></p> <p>1<sup>er</sup> janvier 2019 : ajustement au marché 1,0 %</p>
--	--	--

		<b>GT – Groupe Techniciens divers</b> 1 <sup>er</sup> janvier 2019 : ajustement au marché 0,75 %
		<b>HP – Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes</b> 1 <sup>er</sup> janvier 2019 : ajustement au marché 11,5 %
		<b>IS – Groupe Services de l'information</b> 1 <sup>er</sup> janvier 2019 : ajustement au marché 5,7 %
		<b>PM – Groupe Administration des programmes</b> 1 <sup>er</sup> janvier 2019 : ajustement au marché 6,2 %
		<b>SI – groupe Soutien des sciences sociales</b> 1 <sup>er</sup> janvier 2019 : ajustement au marché 3,35 %
<b>Total</b>	<b>23 668 666 \$</b>	<b>53 748 982 \$</b>
<b>% d'augmentation</b>	<b>8,26 %</b>	<b>18,76 %</b>

## Conclusion

Les propositions salariales de l'agent négociateur sont importantes. L'AFPC propose une augmentation salariale cumulative de 18,76 % sur trois ans. Par contre, le régime établi dans la fonction publique fédérale est de 8,26 % sur une période de quatre ans.

L'Employeur avance que les propositions de l'agent négociateur ne sont pas appuyées par une analyse rigoureuse, comme le démontre en détail la Partie II. Elles sont également irréalistes par rapport au régime établi des autres groupes de l'APC et des employeurs distincts dans la ronde de négociation actuelle.

L'Employeur estime pour sa part que son offre est suffisante et raisonnable, et qu'elle correspond au régime établi plus haut.

L'Employeur propose que son offre économique soit recommandée par la Commission. Les propositions salariales de l'Employeur avant la présente Commission de l'intérêt public sont conformes à l'analyse incluse dans le présent document, et elles correspondent aux propositions générales faites aux agents négociateurs lors des négociations.

## **PARTIE IV : AUTRES QUESTIONS EN SUSPENS**

La partie II du présent mémoire contient la liste des éléments en suspens à la suite des réunions de négociation et un brève description de la nature de ces éléments. De bonne foi, et afin de faire avancer ces négociations et de réduire ou simplifier le nombre d'éléments en suspens, l'Employeur a retiré un certain nombre de propositions concernant les articles suivants :

**Tableau 26**  
**Liste des articles retirés par l'Employeur**

Article	Titre	Question
2.01e)	Interprétation et définitions	L'Employeur a retiré sa proposition d'ajouter une définition d'« emploi continu »
8.01	Reconnaissance syndicale	L'Employeur a retiré sa proposition d'ajouter un libellé visant à préciser le certificat de la CRTFP
10	Précompte des cotisations	L'Employeur a retiré sa proposition de supprimer le libellé sur les documents nécessaires afin de demander une exemption pour motifs religieux  L'Employeur a retiré sa proposition de de supprimer le libellé sur les retenues à d'autres fins
27	Heures supplémentaires	L'Employeur a retiré son espace réservé
33	Temps de déplacement	L'Employeur a retiré son espace réservé
39	Congé de maladie payé	L'Employeur a retiré son espace réservé
41	Congé pour accident de travail	L'Employeur a retiré son espace réservé
61	Employé-e-s à temps partiel	L'Employeur a retiré sa proposition d'ajouter un libellé visant à préciser le mode de rémunération d'un employé à temps partiel

Les questions en suspens suivantes sont soumises par les Parties à cette commission de l'intérêt public :

- Article 2**            **Interprétation et définitions**  
NOUVEAU 2.XX  
2.01l)
- Article 9**            **Information**  
9.02
- Article 11**          **Utilisation des locaux de l'Employeur**  
11.03  
11.04  
NOUVEAU 11.05
- Article 13**          **Congé payé ou non payé pour affaires syndicales**  
13.01a), b)  
13.14  
NOUVEAU 13.15  
NOUVEAU 13.16
- Article 16**          **Discipline**  
16.05
- Article 19**          **Harcèlement sexuel**  
Titre  
19.01  
NOUVEAU 19.02a), b)  
19.02a), b)  
19.03  
NOUVEAU 19.05  
NOUVEAU 19.06a), b)  
NOUVEAU 19.07
- Article 23**          **Changements technologiques**  
23.01  
23.02a), b)  
23.03  
23.04  
NOUVEAU 23.05f)  
23.06  
23.07

- Article 24**      **Durée du travail**  
NOUVEAU Durée du travail GL/GS  
NOUVEAU Durée du travail de l'inspectorat 24.XXa), b), c)  
NOUVEAU Durée du travail de l'inspectorat 24.XXa), b), c), d), e)  
NOUVEAU Dispositions exclues – Durée du travail normale élargie pour le personnel ne faisant pas partie de l'inspectorat  
24.02  
24.04a), b), NOUVEAU b)  
GL/GS 24.04  
24.05a)(ii)(iii), b)(iv), c), d), e)  
GL/GS 24.05a)(ii)(iii), b)(iv)  
24.10  
24.14b), d)  
NOUVEAU Dispositions exclues 24.15 g)
- Article 25**      **Principe de poste**  
NOUVEAU Dispositions exclues – Durée du travail normale élargie pour le personnel ne faisant pas partie de l'inspectorat  
25.01a)
- Article 26**      **Primes de poste**  
NOUVEAU Dispositions exclues – Durée du travail normale élargie pour le personnel ne faisant pas partie de l'inspectorat  
26.01  
26.02a)
- Article 27**      **Heures supplémentaires**  
27.01a), b), c)  
27.08a), b)
- Article 28**      **Indemnité de rappel au travail**  
28.01c)(i), e)
- Article 29**      **Disponibilité**  
29.04a), b), c)  
29.05
- Article 30**      **Indemnité de rentrée au travail**  
30.01 NOUVEAU a)
- Article 31**      **Jours fériés désignés payés**  
31.01  
31.01 NOUVEAU e), k)  
31.05a), b)(ii)(iii), c)

<b>Article 33</b>	<b>Temps de déplacement</b> 33.02 33.03 NOUVEAU d) 33.04a), b)(i)(ii), c)
<b>Article 34</b>	<b>Congé compensatoire payé</b> 34.01 34.03 34.04 NOUVEAU 34.07
<b>Article 37</b>	<b>Congés – Généralités</b> 37.03
<b>Article 38</b>	<b>Congé annuel payé</b> 38.02a)(i)(ii)(iii)(iv)(v)(vi)(vii), b) (i)(ii)(iii)(iv)(v)(vi)(vii) NOUVEAU 38.04a), b)(i)(ii) 38.04a), b), c), d) 38.05 38.09 38.13a), c)
<b>Article 39</b>	<b>Congé de maladie payé</b> NOUVEAU 39.10
<b>Article 41</b>	<b>Congé pour accident de travail</b> 41.01b)
<b>Article 42</b>	<b>Congé de maternité non payé</b> 42.02a)(ii), c)(i)
<b>Article 43</b>	<b>Réaffectations ou congés liés à la maternité</b> 43.01 43.02 43.05
<b>Article 44</b>	<b>Congé parental non payé</b> 44.01a)(i), NOUVEAU (ii), b)(i), NOUVEAU (ii), c), d) NOUVEAU 44.02 Dispositions générales 44.02a)(i)(iii)(B)(C), b), c)(i)(ii)(iii) NOUVEAU (iv)(iv) NOUVEAU (vi), d), e), f), k), NOUVEAU (l)(i)(ii)(iii)(iv), NOUVEAU m), NOUVEAU n), NOUVEAU o)(i)(ii), NOUVEAU p), NOUVEAU q), NOUVEAU r), NOUVEAU s), NOUVEAU t) 44.03a)(ii)

- Article 45**      **Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille**  
NOUVEAU 45.04a)  
45.02 b), d), NOUVEAU e), e) (i)(ii)(iii)(iv)  
NOUVEAU 45.04a), b), c), d), e)  
45.04
- Congé de compassion et congé pour les soins**  
XX.01  
XX.02  
XX.03  
XX.04  
XX.05  
XX.06  
XX.07
- Article 46**      **Congé payé pour obligations familiales**  
46.01 NOUVEAU h)  
46.02  
46.03a), c), d), f), g), NOUVEAU h), NOUVEAU i)
- Article 47**      **Congé non payé pour les obligations personnelles**  
47.01c)
- Article 50**      **Congé de deuil payé**  
NOUVEAU Définition  
50.02
- Article 51**      **Congé pour comparution**  
51.01b), c)(i)
- Article 53**      **Congé d'examen payé**  
53.07
- Article 54**      **Congés payés ou non payés pour d'autres motifs**  
54.01b)  
54.02a), b), c)  
54.03a), b)
- Article 56**      **Exposé des fonctions**  
56.01a), NOUVEAU b), NOUVEAU c)  
NOUVEAU 56.02  
NOUVEAU 56.03a), b)
- Article 58**      **Examen du rendement et dossier de l'employé-e**  
58.01a)

58.03  
NOUVEAU 58.05

**Article 63 Administration de la paye**  
63.02  
NOUVEAU Règles pour la retenue des paiements en trop a), b), c), d)  
NOUVEAU Avances de salaire ou de prestations pour urgence a), b)  
NOUVEAU Services-conseils en comptabilité et gestion financière  
63.07 Dispositions exclues, a), Dispositions de dérogation, b), c)  
NOUVEAU 63.X1a), b)  
NOUVEAU 63.X2

**Article 66 Durée**  
66.01

**NOUVEL article Dénonciation**

**NOUVEL article Emploi pour une période déterminée**

**NOUVEL article Congé pour violence familiale**

**NOUVEL article/  
protocole d'entente Temps de préparation pour les inspecteurs des abattoirs**

**NOUVEL article Indemnité pour l'hygiène des viandes**

**NOUVEL article Fonds de justice sociale**

**NOUVEL article Interdiction de sous-traitance**

**Appendice A Taux de rémunération et notes sur la rémunération**

<b>Appendice B</b>	<b>Politique sur la transition en matière d'emploi</b> Application Politique Définitions Employé touché, Substitution, Indemnité d'études, NOUVEAU Région géographique, Garantie d'une offre d'emploi raisonnable, Offre d'emploi raisonnable, Recyclage NOUVEAU 1.1.7 NOUVEAU 1.1.9a), b), c), d), e) 1.1.29 NOUVEAU o) NOUVEAU 2.1.5a), b), c) Partie III Dispositions exclues 4.1.2 4.1.3 6.1.1 6.2 6.4.1c) Annexe A
<b>Appendice C</b>	<b>Tableau de conversion pour congé annuel</b> Tableau B
<b>Appendice D</b>	<b>Protocole d'entente – Indemnité de maintien en poste pour les conseillères et les conseillers en rémunération</b>
<b>Appendice E</b>	<b>Protocole d'entente – Primes pour le recrutement et le maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération</b>
<b>Appendice F</b>	<b>Protocole d'entente – Durée du travail</b>
<b>Appendice G</b>	<b>Protocole d'entente – Temps alloué pour se laver</b>
<b>Appendice H</b>	<b>Protocole d'entente – Soutien au mieux-être des employés</b>
<b>NOUVEL appendice</b>	<b>Protocole d'entente - Programme d'apprentissage mixte</b>
<b>NOUVEL appendice</b>	<b>Protocole d'entente – Santé mentale en milieu de travail</b>
<b>NOUVEL appendice</b>	<b>Protocole d'entente – Garde d'enfants</b>
<b>NOUVEL appendice</b>	<b>Protocole d'entente – Mise en œuvre de la convention collective</b>

Un résumé plus détaillé des questions est également fourni ci-dessous. Dans ce résumé, les modifications proposées sont mises en évidence ***en gras et en italique*** et signifient des modifications à la convention collective existante. Lorsque des suppressions sont proposées, les mots sont ~~rayés~~ dans le texte existant.

Un nombre important de demandes de l'Agent négociateur sont liées à une proposition globale visant à réduire la semaine de travail normale pour les employés des groupes professionnels Manœuvres et hommes de métier (GL) et Services divers (GS), passant du nombre actuel de 40 heures à 37,5 heures. Pour faciliter la consultation et l'examen, les articles relatifs à cette demande globale ont été recueillis et traités sous la rubrique **Groupes professionnels Manœuvres et hommes de métier (GL) et Services divers (GS)**.

### **GROUPES PROFESSIONNELS MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER (GL) ET SERVICES DIVERS (GS)**

Comme en témoignent les titres des groupes professionnels et les définitions des groupes figurant à l'appendice B, les employés de ces groupes professionnels exercent des fonctions liées aux manœuvres, aux métiers et aux services divers. À l'ACIA, ils exercent des fonctions comme celles des travailleurs en soins aux animaux, des ouvriers agricoles, des électriciens, des expéditeurs et des réceptionnaires.

Ce que propose l'Agent négociateur ne crée pas en soi de précédent. En 1999, l'Agence du revenu du Canada (ARC) a réduit la semaine de travail de ses employés GL/GS. Toutefois, l'Employeur fait valoir que le fait qu'un autre employeur fédéral a réduit la semaine de travail du même groupe professionnel n'est pas une raison suffisante pour que cet employeur fasse de même. Les réalités opérationnelles de l'ARC sont bien différentes de celles de l'ACIA.

La semaine normale de travail de 40 heures attribuée à ces employés est conforme à celle des autres employés du même groupe de classification dans la fonction publique fédérale, y compris les employés de Parcs Canada et, en date de mars 2018, un peu

plus de 7 200 employés des groupes GL et GS nommés pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale (APC).

L'Agent négociateur a indiqué dans sa demande de renvoi d'un différend à la conciliation (formule 11) qu'il ne devrait pas y avoir de perte de revenu annuel à la suite du changement proposé. Bien que la suggestion selon laquelle le maintien du même revenu annuel n'augmente pas les coûts pour l'Employeur parce que les dépenses annuelles n'augmentent pas puisse sembler logique à première vue, en réalité, elle est trompeuse. Selon la proposition de l'Agent négociateur, les employés de ces groupes recevraient le même salaire pour moins d'heures de travail, ce qui augmente naturellement la valeur du taux de rémunération horaire. L'Employeur a calculé que la valeur de la demi-heure (1/2) par jour que ces employés ne travailleraient plus serait d'environ 6,7 % par année, ce qui est difficile à justifier dans le contexte actuel des restrictions budgétaires. D'après la paye d'octobre 2018 des employés des groupes GL et GS, la valeur en dollars de cette proposition est estimée à près de 244 000 \$ par année.

Les taux de rémunération actuels de ces employés sont exprimés en salaire horaire. Même si l'Employeur devait examiner la proposition du Syndicat de modifier la semaine de travail, sa position serait logiquement de maintenir les taux de rémunération horaires actuels. Il serait raisonnable de s'attendre à une réduction du revenu annuel correspondant à une réduction de la semaine normale de travail.

De plus, sans étude de faisabilité opérationnelle, l'Employeur ne peut déterminer si les coûts des heures supplémentaires augmenteraient. Si la demi-heure (1/2) par jour réduite de la semaine normale de travail devait être rémunérée en heures supplémentaires, le coût supplémentaire est estimé à au moins 365 000 \$ par année (selon l'effectif d'octobre 2018).

Bien que l'AFPC n'ait pas fourni de ventilation complète des articles et des paragraphes qui seraient touchés par cette proposition, les éléments en suspens liés à cette demande sont les suivants :

<b>Article</b>	<b>Unité de négociation de l'APC</b>
Article 2 – Interprétation et définitions	Dispositions exclues ou de dérogation 2.01j), u) et w), aa), bb), cc), dd), ee), ff)
Article 24 – Durée du travail	Dispositions exclues ou de dérogation GL/GS 24.04 GL/GS 24.05 GL/GS 24.06 24.12 24.14c), d) 24.15b), d)(ii) à (iii)
Article 26 – Primes de poste	Dispositions exclues 26.01 26.02
Article 27 – Heures supplémentaires	27.01c)
Article 31 – Jours fériés désignés payés	31.05c)
Article 33 – Temps de déplacement	Dispositions exclues ou de dérogation 33.07c), d)
Article 37 – Congés – Généralités	Dispositions exclues ou de dérogation 37.01b)
Article 38 – Congé annuel payé	Dispositions exclues ou de dérogation 38.02b)(i) à (vii), d), e) 38.13c), d) 38.14
Article 39 – Congé de maladie payé	Dispositions exclues ou de dérogation 39.01b), d) 39.04b)
Article 40 – Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	40.01
Article 48 – Congé de mariage payé	Dispositions exclues ou de dérogation 48.01b) 48.02b)
Article 54 – Congés payés ou non payés pour d'autres motifs	54.02b) 54.03b)
Article 61 – Employé-e-s à temps partiel	Dispositions exclues ou de dérogation

	61.02b) 61.04b) 61.08b) 61.10b)
Appendice C – Tableau de conversion pour congé annuel	Tableau B

L'Employeur demande respectueusement à la Commission de ne pas recommander dans son rapport cette demande globale de l'Agent négociateur et, par extension, toutes les propositions ci-dessus.

Voici les éléments en suspens liés à cette demande :

### ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Dispositions exclues</b></p> <p>Les alinéas 2.01j), u) et w) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</p> <p><b>Dispositions de dérogation</b></p> <p>Les alinéas 2.01aa), bb), cc), dd), ee) et ff) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</p>	<p><del>Dispositions exclues</del></p> <p><del>Les alinéas 2.01j), u) et w) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></p> <p><del>Dispositions de dérogation</del></p> <p><del>Les alinéas 2.01aa), bb), cc), dd), ee) et ff) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></p>
<p><b>2.01 Dispositions de dérogation</b></p> <p>aa) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e à temps plein divisé par trente-sept et demi (37,5); (hourly rate of pay)</p>	<p><del>2.01 Dispositions de dérogation</del></p> <p><del>aa) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e à temps plein divisé par trente-sept et demi (37,5); (hourly rate of pay)</del></p>

## ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS (suite)

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p>bb) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e divisé par cinq (5); (daily rate of pay)</p>	<p><del>bb) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e divisé par cinq (5); (daily rate of pay)</del></p>
<p>cc) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel d'un e employé-e divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176); (weekly rate of pay)</p>	<p><del>cc) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel d'un e employé-e divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176); (weekly rate of pay)</del></p>
<p>dd) « heures supplémentaires » (overtime) désigne :</p> <p>(i) dans le cas d'un-e employé-e à plein temps, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire, ou</p> <p>(ii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié, ou</p> <p>(iii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de huit (8) heures par jour conformément aux dispositions des horaires de travail variables (24.12 à 24.15), le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de quarante (40) heures par semaine;</p>	<p><del>dd) « heures supplémentaires » (overtime) désigne :</del></p> <p><del>(i) dans le cas d'un-e employé-e à plein temps, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire, ou</del></p> <p><del>(ii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié, ou</del></p> <p><del>(iii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de huit (8) heures par jour conformément aux dispositions des horaires de travail variables (24.12 à 24.15), le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de quarante (40) heures par semaine;</del></p>
<p>ee) « rémunération » désigne le taux de rémunération de base précisé à l'appendice « A » et comprend la prime de surveillance; (remuneration)</p>	<p><del>ee) « rémunération » désigne le taux de rémunération de base précisé à l'appendice « A » et comprend la prime de surveillance; (remuneration)</del></p>
<p>ff) « semaine » désigne une période de sept (7) jours consécutifs débutant à 00 h 01 le lundi matin et se terminant à 24 h le dimanche soir suivant; (week)</p>	<p><del>ff) « semaine » désigne une période de sept (7) jours consécutifs débutant à 00 h 01 le lundi matin et se terminant à 24 h le dimanche soir suivant; (week)</del></p>

## ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Dispositions exclues</b></p> <p>Les paragraphes 24.04, 24.05 et 24.06 ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</p> <p><b>Dispositions de dérogation</b></p> <p>Les paragraphes GL/GS 24.04, GL/GS 24.05 et GL/GS 24.06 s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</p>	<p><del>Dispositions exclues</del></p> <p><del>Les paragraphes 24.04, 24.05 et 24.06 ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</del></p> <p><del>Dispositions de dérogation</del></p> <p><del>Les paragraphes GL/GS 24.04, GL/GS 24.05 et GL/GS 24.06 s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</del></p>
<p><b>GL/GS 24.04</b></p> <p>Sous réserve des dispositions du paragraphe GL/GS 24.05, la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, à l'exclusion des périodes de repas, répartie sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, à moins qu'il en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre le Syndicat et l'Employeur.</p>	<p><del>GL/GS 24.04</del></p> <p><del>Sous réserve des dispositions du paragraphe GL/GS 24.05, la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, à l'exclusion des périodes de repas, répartie sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, à moins qu'il en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre le Syndicat et l'Employeur.</del></p>
<p><b>GL/GS 24.05</b></p> <p>Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :</p> <p>a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :</p> <p>(i) en moyenne quarante (40) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine, et ET</p> <p>(ii) soit huit (8) heures par jours,</p> <p>(iii) en moyenne huit (8) heures par jour s'il en a été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés,</p> <p>(iv) sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).</p>	<p><del>GL/GS 24.05</del></p> <p><del>Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :</del></p> <p><del>a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :</del></p> <p><del>(i) en moyenne quarante (40) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine, et ET</del></p> <p><del>(ii) soit huit (8) heures par jours,</del></p> <p><del>(iii) en moyenne huit (8) heures par jour s'il en a été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés,</del></p> <p><del>(iv) sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).</del></p>

**ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL (suite)**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p>b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;</li> <li>(ii) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;</li> <li>(iii) tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;</li> <li>(iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.</li> </ul>	<p>b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>(i) ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;</del></li> <li><del>(ii) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;</del></li> <li><del>(iii) tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;</del></li> <li><del>(iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.</del></li> </ul>
<p><b>GL/GS 24.06</b></p> <p>a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de son Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période déterminée par l'Employeur en consultation avec le Syndicat, l'employé-e travaille en moyenne quarante (40) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chacune de ces périodes, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.</p>	<p><b>GL/GS 24.06</b></p> <p><del>a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de son Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période déterminée par l'Employeur en consultation avec le Syndicat, l'employé-e travaille en moyenne quarante (40) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chacune de ces périodes, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.</del></p>

**ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL (suite)**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>24.12</b> Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 24.05a)(iii), GL/GS 24.05a)(iii), 24.06 et GL/GL 24.06 sont stipulées aux paragraphes 24.12 à 24.15, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.</p>	<p><b>24.12</b> Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 24.05a)(iii) <del>et, GL/GS 24.05a)(iii)</del>, 24.06 <del>et GL/GL 24.06</del> sont stipulées aux paragraphes 24.12 à 24.15, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.</p>
<p><b>24.14</b> Les alinéas 24.14a) et b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</p> <p>a) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à sept heures et demie (7,5); les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.</p> <p>b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept heures et demie (37,5) de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de vingt-huit (28) jours. La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.</p> <p><b>Les alinéas 24.14c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>c) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à huit (8) heures; les heures de début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.</p>	<p><b>24.14</b> <del>Les alinéas 24.14a) et b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</del></p> <p>a) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à sept heures et demie (7,5); les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.</p> <p>(b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept heures et demie (37,5) de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de vingt-huit (28) jours. La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.</p> <p><b><del>Les alinéas 24.14c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</del></b></p> <p><del>e) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à huit (8) heures; les heures de début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.</del></p>

**ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL (suite)**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p>d) L'horaire doit prévoir une moyenne de quarante (40) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de vingt-huit (28) jours. La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.</p>	<p><del>d) L'horaire doit prévoir une moyenne de quarante (40) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de vingt-huit (28) jours. La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.</del></p>
<p><b>24.15</b> Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :</p> <p>a) Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)</p> <p>« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.</p> <p>b) Nombre minimum d'heures entre les postes</p> <p>Les alinéas 24.05b)(i) et GL/GS 24.05b)(i), qui ont trait au nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'appliquent pas.</p> <p>c) Échange de postes (paragraphe 24.03)</p> <p>Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.</p> <p>d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 31.05)</p> <p><b>Le sous-alinéa 24.15d)(i) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>(i) Un jour férié désigné payé correspond à sept heures et demie (7,5).</p>	<p><b>24.15</b> Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :</p> <p>a) Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)</p> <p>« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.</p> <p>b) Nombre minimum d'heures entre les postes</p> <p><del>Les</del> <del>es</del> alinéas 24.05b)(i) et GL/GS 24.05b)(i), qui <del>ont</del> trait au nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'appliquent pas.</p> <p>c) Échange de postes (paragraphe 24.03)</p> <p>Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.</p> <p>d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 31.05)</p> <p><b>Le sous-alinéa 24.15d)(i) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>(i) Un jour férié désigné payé correspond à sept heures et demie (7,5).</p>

### ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL (suite)

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Le sous-alinéa 24.15d)(ii) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>(ii) Un jour férié désigné payé correspond à huit (8) heures.</p> <p>(iii) L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées aux sous-alinéas (i) et (ii), au tarif et demi (1,5) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.</p>	<p><del>Le sous-alinéa 24.15d)(ii) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</del></p> <p><del>(ii) Un jour férié désigné payé correspond à huit (8) heures.</del></p> <p>(iii) L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées aux sous-alinéas (i) <del>et (ii)</del>, au tarif et demi (1,5) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.</p>

### ARTICLE 26 – PRIMES DE POSTE

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Dispositions exclues</b></p> <p><b>Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 24.04 ou GL/GS 24.04.</b></p>	<p><del>Dispositions exclues</del></p> <p><del>Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 24.04 ou GL/GS 24.04.</del></p>

### ARTICLE 27 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>27.01</b></p> <p><b>L'alinéa 27.01b) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p>	<p><del>27.01</del></p> <p><del>L'alinéa 27.01b) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</del></p>

### ARTICLE 27 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p>b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept heures et demie (7,5) pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;</p> <p><b>L'alinéa 27.01c) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>c) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de huit (8) heures pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.</p>	<p>b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept heures et demie (7,5) pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;</p> <p><b>L'alinéa 27.01c) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p><del>c) ——— tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de huit (8) heures pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.</del></p>

### ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>31.05</b></p> <p>c) Nonobstant les alinéas 31.05a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément au paragraphe 27.01b)</p>	<p><b>31.05</b></p> <p>c) Nonobstant les alinéas 31.05a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément au paragraphe 27.01b)</p>

**ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS (suite)**

<b>Convention collective</b>	<b>Position de l'Agent négociateur</b>
ou c), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.	<del>ou c)</del> , il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

**ARTICLE 33 – TEMPS DE DÉPLACEMENT**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Dispositions exclues</b></p> <p>Les alinéas 33.07a) et b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</p> <p><b>Dispositions de dérogation</b></p> <p>Les alinéas 33.07c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</p>	<p><del>Dispositions exclues</del></p> <p><del>Les alinéas 33.07a) et b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></p> <p><del>Dispositions de dérogation</del></p> <p><del>Les alinéas 33.07c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></p>
<p><b>33.07</b></p> <p>c) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à seize (16) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à huit (8) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de soixante (60) nuits additionnelles.</p> <p>d) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante (40) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire payé.</p>	<p><del>33.07</del></p> <p><del>e) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à seize (16) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à huit (8) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de soixante (60) nuits additionnelles.</del></p> <p><del>d) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante (40) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire payé.</del></p>

### ARTICLE 37 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Disposition exclue</b></p> <p>L'alinéa 37.01a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</p>	<p><b>Disposition exclue</b></p> <p><del>L'alinéa 37.01a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></p>
<p><b>Disposition de dérogation</b></p> <p>L'alinéa 37.01b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</p>	<p><b>Disposition de dérogation</b></p> <p><del>L'alinéa 37.01b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></p>

### ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Disposition exclue</b></p> <p>Les alinéas 38.02a), 38.13a) et 38.13b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</p> <p><b>Disposition de dérogation</b></p> <p>Les alinéas 38.02b), 38.13 c) et 38.13 d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</p>	<p><b>Disposition exclue</b></p> <p><del>Les alinéas 38.02a), 38.13a) et 38.13b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></p> <p><b>Disposition de dérogation</b></p> <p><del>Les alinéas 38.02b), 38.13 c) et 38.13 d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></p>
<p>38.02</p> <p>b) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures :</p> <p>(i) dix (10) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p> <p>(ii) treize virgule trois trois (13,33) heures à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p>	<p><del>38.02</del></p> <p><del>b) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures :</del></p> <p><del>(i) dix (10) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;</del></p> <p><del>(ii) treize virgule trois trois (13,33) heures à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;</del></p>

**ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p>(iii) quatorze virgule six sept (14,67) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p> <p>(iv) quinze virgule trois trois (15,33) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p> <p>(v) seize virgule six sept (16,67) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p> <p>(vi) dix-huit (18) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p> <p>(vii) vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service.</p>	<p><del>(iii) quatorze virgule six sept (14,67) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;</del></p> <p><del>(iv) quinze virgule trois trois (15,33) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;</del></p> <p><del>(v) seize virgule six sept (16,67) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;</del></p> <p><del>(vi) dix-huit (18) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;</del></p> <p><del>(vii) vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service.</del></p>
<p>38.13</p> <p>c) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingts (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingts (280) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.</p>	<p>38.13</p> <p><del>e) — Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingts (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingts (280) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.</del></p>

**ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p>d) Nonobstant l'alinéa 38.13c), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent quatre-vingts (280) heures de congé annuel non utilisées acquises au cours des années antérieures, un minimum de quatre-vingts (80) heures de crédits par année seront utilisés ou payés au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent quatre-vingts (280) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.</p>	<p><del>d) Nonobstant l'alinéa 38.13c), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent quatre-vingts (280) heures de congé annuel non utilisées acquises au cours des années antérieures, un minimum de quatre-vingts (80) heures de crédits par année seront utilisés ou payés au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent quatre-vingts (280) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.</del></p>
<p>38.14 Pendant une année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures, ou à cent vingt (120) heures si sa semaine de travail est de quarante (40) heures peuvent, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence pour l'année de congé annuelle précédente.</p>	<p>38.14 Pendant une année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures, ou à cent vingt (120) heures si sa semaine de travail est de quarante (40) heures peuvent, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence pour l'année de congé annuelle précédente.</p>

**ARTICLE 39 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Dispositions exclues</b></p> <p>Les alinéas 39.01a), 39.01c) et 39.04a) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</p> <p><b>Dispositions de dérogation</b></p> <p>Les alinéas 39.01b), 39.01d) et 39.04 b) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</p>	<p><del>Dispositions exclues</del></p> <p><del>Les alinéas 39.01a), 39.01c) et 39.04a) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></p> <p><del>Dispositions de dérogation</del></p> <p><del>Les alinéas 39.01b), 39.01d) et 39.04 b) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></p>
<p><b>Crédits</b> <b>39.01</b></p> <p>b) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de dix (10) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures.</p> <p>d) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie d'une virgule trois trois (1,33) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle effectue des postes et touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont utilisables seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent vingt (120) heures de crédits de congé de maladie devant l'exercice en cours.</p>	<p><del>Crédits</del> <del>39.01</del></p> <p><del>b) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de dix (10) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures.</del></p> <p><del>d) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie d'une virgule trois trois (1,33) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle effectue des postes et touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont utilisables seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent vingt (120) heures de crédits de congé de maladie devant l'exercice en cours.</del></p>
<p>b) Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 39.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de deux cents (200) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite auprès de l'Employeur.</p>	<p><del>b) Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 39.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de deux cents (200) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite auprès de l'Employeur.</del></p>

**ARTICLE 40 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>40.01</b>                      Une période raisonnable de temps libre payé d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures ou d'au plus quatre (4) heures, lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous de routine chez le médecin.</p>	<p><b>40.01</b>                      Une période raisonnable de temps libre payé d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures <del>ou d'au plus quatre (4) heures, lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures,</del> sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous de routine chez le médecin.</p>

**ARTICLE 48 – CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Dispositions exclues</b></p> <p><b>Les alinéas 48.01a) et 48.02a) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p> <p><b>Dispositions de dérogation</b></p> <p><b>Les alinéas 48.01b) et 48.02b) s'appliquent aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p>	<p><del><b>Dispositions exclues</b></del></p> <p><del><b>Les alinéas 48.01a) et 48.02a) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></del></p> <p><del><b>Dispositions de dérogation</b></del></p> <p><del><b>Les alinéas 48.01b) et 48.02b) s'appliquent aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></del></p>
<p><b>48.01</b></p> <p>a) Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept heures virgule cinq (37,5) heures aux fins de contracter mariage.</p> <p>b) Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5)</p>	<p><b>48.01</b></p> <p>a) Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept heures virgule cinq (37,5) heures aux fins de contracter mariage.</p> <p><del>b) Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5)</del></p>

**ARTICLE 48 – CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ (suite)**

<b>Convention collective</b>	<b>Position de l'Agent négociateur</b>
<p>jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de quarante (40) heures aux fins de contracter mariage.</p>	<p><del>jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de quarante (40) heures aux fins de contracter mariage.</del></p>
<p><b>48.02</b></p> <p>a) Là où le mariage de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le ou la conjoint-e, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.</p> <p>b) Là où le mariage de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le ou la conjoint-e, il ou elle bénéficie d'un congé payé de quarante (40) heures pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.</p>	<p><b>48.02</b></p> <p>a) Là où le mariage de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le ou la conjoint-e, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.</p> <p><del>b) Là où le mariage de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le ou la conjoint-e, il ou elle bénéficie d'un congé payé de quarante (40) heures pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.</del></p>

**ARTICLE 54 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>54.02 Congé pour accomplir du travail de bénévole</b></p> <p><b>L'alinéa 54.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p> <p><b>L'alinéa 54.02b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p> <p>b) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.</p>	<p><b>54.02 Congé pour accomplir du travail de bénévole</b></p> <p><b><del>L'alinéa 54.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></b></p> <p><b><del>L'alinéa 54.02b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></b></p> <p><del>b) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.</del></p>
<p><b>54.03 Congé pour des raisons personnelles</b></p> <p><b>L'alinéa 54.03a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p> <p><b>L'alinéa 54.03b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p> <p>b) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.</p>	<p><b>54.03 Congé pour des raisons personnelles</b></p> <p><b><del>L'alinéa 54.03a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></b></p> <p><b><del>L'alinéa 54.03b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></b></p> <p><del>b) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.</del></p>

**ARTICLE 61 – EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Généralités</b></p> <p><b>L'alinéa 61.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p><b>61.02</b></p> <p>a) Sauf indication contraire dans le présent article, les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal par rapport à trente-sept heures et demie (37,5).</p> <p><b>L'alinéa 61.02b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>b) Sauf indication contraire dans le présent article, les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal par rapport à quarante (40) heures).</p> <p><b>L'alinéa 61.04a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les GL et GS.</b></p> <p><b>61.04</b></p> <p>a) Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours ou trente-sept heures et demie (37,5) pendant la semaine.</p> <p><b>L'alinéa 61.04b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>b) Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours ou quarante (40) heures pendant la semaine.</p>	<p><b>Généralités</b></p> <p><del>L'alinéa 61.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</del></p> <p><b>61.02</b></p> <p>a) Sauf indication contraire dans le présent article, les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal par rapport à trente-sept heures et demie (37,5).</p> <p><del>L'alinéa 61.02b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</del></p> <p><del>b) Sauf indication contraire dans le présent article, les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal par rapport à quarante (40) heures.</del></p> <p><del>L'alinéa 61.04a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les GL et GS.</del></p> <p><b>61.04</b></p> <p>a) Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours ou trente-sept heures et demie (37,5) pendant la semaine.</p> <p><del>L'alinéa 61.04b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</del></p> <p><del>b) Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours ou quarante (40) heures pendant la semaine.</del></p>

**ARTICLE 61 – EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL (suite)**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>L'alinéa 61.08a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p><b>61.08</b></p> <p>a) Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 31.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1,5) pour toutes les heures effectuées au tarif normal jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7,5) et au tarif double (2) par la suite.</p> <p><b>L'alinéa 61.08b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>b) Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 31.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1,5) pour toutes les heures effectuées au tarif normal jusqu'à concurrence de huit (8) heures et au tarif double (2) par la suite.</p> <p><b>Disposition exclue</b></p> <p>L'alinéa 61.10a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</p> <p><b>Disposition de dérogation</b></p> <p>L'alinéa 61.10b) s'applique seulement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</p>	<p><del>L'alinéa 61.08a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</del></p> <p><b>61.08</b></p> <p>a) Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 31.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1,5) pour toutes les heures effectuées au tarif normal jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7,5) et au tarif double (2) par la suite.</p> <p><b>L'alinéa 61.08b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>b) <del>Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 31.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1,5) pour toutes les heures effectuées au tarif normal jusqu'à concurrence de huit (8) heures et au tarif double (2) par la suite.</del></p> <p><b>Disposition exclue</b></p> <p><del>L'alinéa 61.10a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></p> <p><b>Disposition de dérogation</b></p> <p><del>L'alinéa 61.10b) s'applique seulement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</del></p>

**ARTICLE 61 – EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL (suite)**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>61.10</b></p> <p>a) L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au tarif établi en fonction des années de service au paragraphe 38.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :</p> <p>...</p> <p>b) L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au tarif établi en fonction des années de service au paragraphe 38.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :</p> <p>(i) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix (10) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;</p> <p>(ii) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à treize virgule trois (13,33) heures par mois, zéro virgule trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;</p> <p>(iii) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule six sept (14,67) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;</p> <p>(iv) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule trois trois (15,33) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;</p>	<p><b>61.10</b></p> <p>a) L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au tarif établi en fonction des années de service au paragraphe 38.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :</p> <p>...</p> <p><del>b) L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au tarif établi en fonction des années de service au paragraphe 38.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :</del></p> <p><del>(i) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix (10) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;</del></p> <p><del>(ii) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule six sept (14,67) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;</del></p> <p><del>(iii) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule six sept (14,67) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;</del></p> <p><del>(iv) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule trois trois (15,33) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;</del></p>

**ARTICLE 61 – EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL (suite)**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
(v) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule six sept (16,67) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;	<del>(v) — lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule six sept (16,67) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;</del>
(vi) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix-huit (18) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;	<del>(vi) — lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix-huit (18) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;</del>
(vii) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à vingt (20) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.	<del>(vii) — lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à vingt (20) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.</del>

**APPENDICE C  
TABLEAU DE CONVERSION POUR CONGÉ ANNUEL**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
B. Le tableau suivant s'applique aux employé-e-s qui travaillent en moyenne quarante (40) heures par semaine	<b>SUPPRIMER LE TABLEAU B</b>

L'Employeur demande respectueusement à la Commission de l'intérêt public de ne pas recommander dans son rapport cette demande globale de l'Agent négociateur et, par extension, toutes les propositions ci-dessus.

Un certain nombre de propositions de l'Employeur sont liées à un besoin global de bâtir pour l'avenir et de créer un effectif mobile, souple et apte à s'adapter à l'évolution des

priorités. Il est nécessaire que l'effectif reflète la nature changeante des activités de l'ACIA et s'y adapte. Pour faciliter la consultation et l'examen, les articles relatifs à cette proposition globale ont été recueillis et traités sous la rubrique **Répondre aux besoins d'aujourd'hui et bâtir pour l'avenir**, ci-après.

## **RÉPONDRE AUX BESOINS D'AUJOURD'HUI ET BÂTIR POUR L'AVENIR**

L'ACIA est bien déterminée à s'acquitter de son mandat qui consiste à veiller à la santé et au bien-être des Canadiens, à l'environnement et à l'économie en préservant la salubrité des aliments, la santé des animaux et les végétaux. Bien que le Canada possède l'un des meilleurs systèmes de réglementation au monde en matière de salubrité des aliments, de santé des animaux et de protection des végétaux, nous devons trouver des moyens de maintenir et d'améliorer le travail que nous accomplissons compte tenu de ces défis actuels et à venir.

Les risques pour la salubrité des aliments et pour nos ressources animales et végétales ont considérablement changé au cours des dernières années et continueront d'évoluer rapidement au gré de la structure des échanges mondiaux, de l'innovation et des nouvelles technologies. Dans ce contexte à rythme accéléré, l'ACIA doit devenir de plus en plus agile pour contribuer à protéger nos ressources tout en aidant l'industrie à être concurrentielle à l'échelle mondiale. L'adaptation à une constante évolution nous obligera à être plus innovateurs et à adopter la technologie, tirant parti de ses capacités pour offrir de nouvelles façons de faire, y compris des programmes et des services meilleurs et plus réceptifs.

C'est dans ce contexte que l'ACIA s'efforce de changer fondamentalement la façon dont nous gérons les risques, d'aider l'industrie à être concurrentielle à l'échelle mondiale et d'adopter la technologie pour offrir des services plus efficaces et plus adaptés.

En raison de l'apparition de nouveaux risques pour la santé et la sécurité, l'Agence doit continuer à s'adapter et à être plus efficace et adaptée, tout en aidant les entreprises canadiennes à être concurrentielles à l'échelle internationale. Reconnaissant que notre capacité d'adaptation et de réaction aux nouveaux risques et aux changements rapides dans notre environnement est essentielle à notre réussite, nous avons regroupé nos initiatives de transformation et de modernisation en un seul plan intégré, intitulé le cadre Répondre aux besoins d'aujourd'hui et bâtir pour l'avenir (RBABA), en 2017. Ces changements font de l'Agence un organisme de réglementation souple et apte à s'adapter.

## **Rapidité des changements**

### Progrès technologiques

L'augmentation rapide et considérable de la vitesse, du volume et de la complexité des activités de production a créé de nouveaux risques et dangers, et a forcé l'industrie et les organismes de réglementation à revoir les méthodes traditionnelles de prévention et de surveillance.

En raison des réseaux d'approvisionnement et de distribution de masse hautement efficaces, les problèmes peuvent se généraliser rapidement.

Parallèlement, les progrès technologiques créent d'énormes possibilités pour l'industrie canadienne. Notre effectif hautement qualifié et bien au fait de la technologie offre un avantage concurrentiel potentiel sur un marché mondial friand de produits et de procédés novateurs.

Les percées scientifiques, les nouvelles technologies complexes et les données de surveillance mieux intégrées présentent un potentiel énorme d'amélioration de notre capacité d'évaluer, de prévenir et de déceler les risques.

Enfin, les intervenants de l'ACIA et les consommateurs évoluent dans un monde numérique et s'attendent de plus en plus à obtenir des services par différents moyens – les systèmes fondés sur le papier sont considérés, à juste titre, comme inefficaces.

### Commerce mondial des aliments, des végétaux et des animaux

Le marché mondial et la demande des consommateurs en matière d'aliments et de végétaux nouveaux et exotiques ont fait augmenter de manière importante la quantité de produits importés au Canada. Par exemple, 70 % des aliments transformés et des fruits et légumes frais sont dorénavant importés.

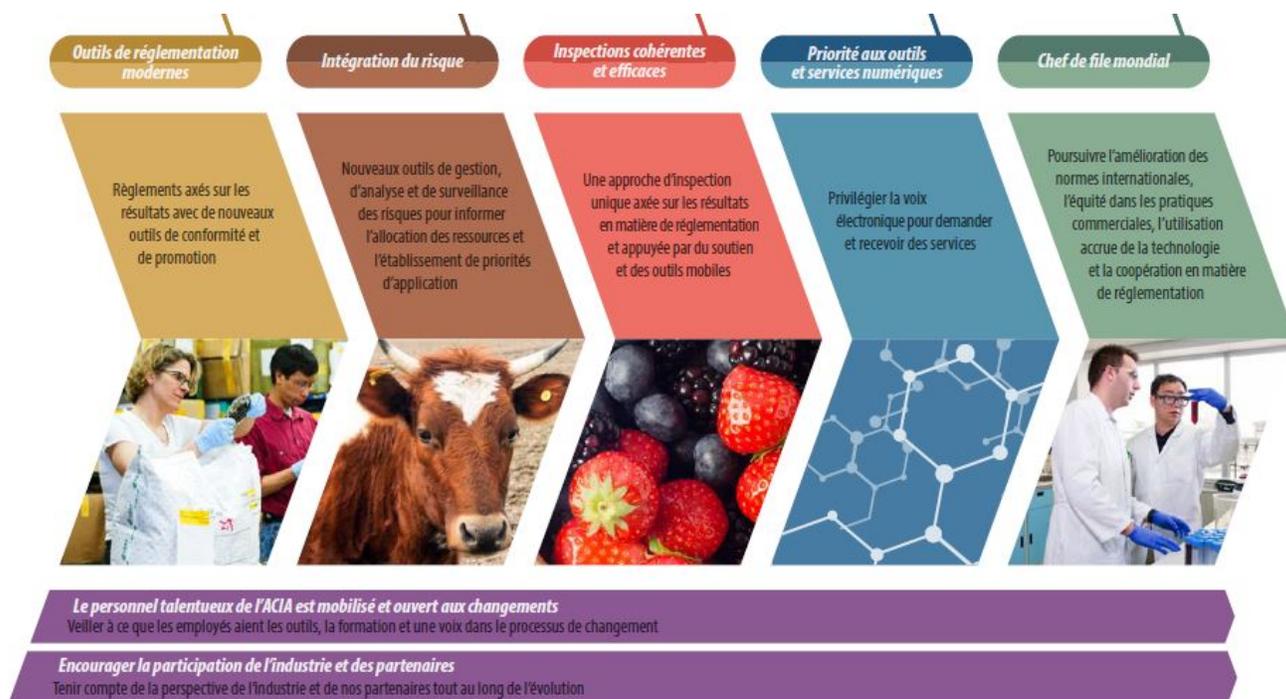
Les chaînes d'approvisionnement internationales dynamiques ont fait augmenter de façon exponentielle l'approvisionnement en composants en provenance d'un plus grand nombre d'endroits dans le monde. Par ailleurs, le regroupement des industries alimentaire et agricole vient compliquer la surveillance réglementaire.

Les questions touchant les écosystèmes humain, animal et végétal sont de plus en plus étroitement liées, alors que la circulation des personnes, des végétaux, des animaux et des aliments accentue le risque de transmission des organismes nuisibles et des maladies. Les changements climatiques risquent d'aggraver des risques qui sont déjà difficiles à gérer. L'intensification des maladies animales, comme l'influenza aviaire, nécessite des ressources importantes de l'ACIA en matière d'intervention, tandis que les phytoravageurs comme l'agrile du frêne sont pratiquement impossibles à éradiquer une fois qu'ils se sont acclimatés à notre écosystème.

Les débouchés offerts par la mondialisation dépendent grandement de la capacité des exportateurs à maintenir les marchés actuels et à accéder à de nouveaux marchés. Plus que jamais, les exportateurs comptent sur les gouvernements pour uniformiser le commerce international, le rendre plus équitable et y introduire des pratiques exemplaires.

Pour maximiser sa capacité d'intervention en cas de risque dans le monde d'aujourd'hui et dans les années à venir, l'ACIA doit continuellement améliorer et adapter son modèle opérationnel dans un certain nombre de domaines. En misant beaucoup sur les activités de recherche, le cadre RBABA met l'accent sur cinq (5) priorités clés visant à préserver la salubrité des aliments, la santé des animaux et la protection des végétaux, ainsi qu'à améliorer la santé et le bien-être des Canadiens, la protection de l'environnement et la prospérité de l'économie. Ces priorités sous-tendent toujours toutes nos activités :

1. Disposer d'**outils de réglementation modernes** pour protéger les aliments, les végétaux et les animaux contre les nouveaux risques, tout en aidant l'industrie à innover et à faire face à la concurrence internationale.
2. Utiliser une **approche de gestion intégrée du risque** pour affecter les ressources en se fondant sur les meilleurs renseignements sur les risques, données scientifiques et prévisions possibles.
3. Effectuer des **inspections cohérentes et efficaces**, tout en faisant preuve de souplesse pour réagir aux risques.
4. Adopter **le numérique comme premier choix** pour les outils et services destinés aux entreprises et aux consommateurs pour obtenir les renseignements et les services dont ils ont besoin.
5. Être un **chef de file mondial** pour influencer les normes internationales en vue d'améliorer la sécurité et les résultats environnementaux et de favoriser l'accès aux marchés pour les produits canadiens.



L'ACIA reconnaît qu'un bon système de réglementation se doit d'être uniforme et efficace. Voilà pourquoi elle a remplacé 14 règlements existants par un seul simplifiant les exigences en matière de salubrité des aliments dans tous les secteurs. En créant des **outils de réglementation modernes**, l'ACIA est en mesure de mieux faire face aux nouveaux défis et problèmes et de réagir aux nouvelles pressions, tendances et données scientifiques. Le nouveau *Règlement sur la salubrité des aliments au Canada* (RSAC) applique des normes uniformes à l'échelle du secteur alimentaire au Canada et constitue un mélange entre une réglementation normative traditionnelle et une nouvelle approche axée sur les résultats, ce qui permet d'assurer la salubrité des aliments dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

Entrée en vigueur le 15 janvier 2019, la LSAC constitue le plus récent exemple de l'engagement du gouvernement à renforcer le système d'assurance de la salubrité des aliments. Elle regroupe la *Loi sur l'inspection des viandes* (LIV), la *Loi sur l'inspection du poisson* (LIP), la *Loi sur les produits agricoles au Canada* (LPAC) de même que les dispositions de la *Loi sur l'emballage et l'étiquetage des produits de consommation* qui

portent sur les aliments, en plus d'harmoniser les pouvoirs d'inspection et d'application de la loi à l'égard de tous les produits alimentaires. Cette nouvelle loi permettra d'uniformiser les pouvoirs d'inspection et d'application de la loi de l'ACIA, car elle met à la disposition de l'Agence des outils modernisés plus efficaces pour améliorer son approche à l'égard de la salubrité des aliments et mieux protéger les Canadiens.

La réglementation axée sur les résultats porte principalement sur les résultats que doivent obtenir les parties réglementées plutôt que sur les moyens qu'elles doivent prendre pour les atteindre. Essentiellement, l'ajout d'une approche axée sur les résultats offre une plus grande latitude pour innover et pour intervenir en cas de risques émergents et de faits nouveaux, tout en maintenant des normes élevées en matière de santé, de salubrité et de protection.

Dans un monde où les risques, l'innovation et les nouvelles technologies évoluent, l'ACIA s'emploie à améliorer sa capacité de recueillir, d'analyser et d'utiliser efficacement les données dans son processus décisionnel. La prise de décisions axées sur les risques est désormais au cœur du travail quotidien de l'ACIA et constitue une priorité stratégique dans le programme de changement RBABA de l'ACIA. Les risques pour la salubrité des aliments, la santé des animaux et la protection des végétaux continuent d'évoluer rapidement. Parallèlement, l'industrie canadienne est en train de devenir plus efficace et plus novatrice pour livrer concurrence dans une économie mondiale. En exploitant les données sur les risques au moyen d'outils d'analyse, l'Agence est en mesure d'élaborer des plans de travail tactiques qui orientent les activités d'inspection de façon plus **uniforme et plus efficace, tout en ciblant les secteurs les plus à risque.**

Le modèle d'évaluation du risque axé sur les établissements (ERE) est un outil conçu par l'ACIA pour évaluer les établissements de transformation des aliments en fonction du niveau de risque qu'ils représentent pour les consommateurs canadiens. Le modèle d'ERE utilise des données et un algorithme mathématique pour évaluer les risques pour

la salubrité des aliments des établissements alimentaires relevant de la compétence de l'ACIA. Il tient compte des risques associés à un produit alimentaire, à une opération ou à un procédé de fabrication en particulier, des stratégies d'atténuation mises en œuvre par l'industrie pour contrôler ses risques pour la salubrité des aliments, ainsi que des renseignements sur la conformité des établissements. Le modèle d'ERE sera utilisé, ainsi que d'autres facteurs, pour déterminer où les inspecteurs devraient consacrer plus ou moins de temps et éclairer la planification du programme, afin de concentrer les efforts sur les secteurs les plus à risque.

Afin de s'assurer que ces outils de réglementation modernes sont utilisés de manière juste, uniforme et prévisible à l'échelle de l'industrie canadienne, l'ACIA a modifié ses procédures d'inspection des aliments, vu le lien avec la priorité des **inspections cohérentes et efficaces**. Une procédure d'inspection standardisée (PIS) a été mise en œuvre pour tous les produits alimentaires.

Une PIS est une approche contemporaine à l'égard des inspections qui représente un changement de cap fondamental dans notre approche de réglementation. En effet, l'accent est davantage mis sur les résultats relatifs à la salubrité plutôt que sur les exigences prescriptives. Cela se traduit par un système de l'assurance de la salubrité des aliments plus fort grâce auquel les entreprises auront davantage de possibilités d'innover et d'intervenir en cas de risques émergents et de faits nouveaux. L'Agence apporte des améliorations dans de nombreux domaines afin de veiller à ce que les parties réglementées puissent être assurées que les inspections sont réalisées uniformément et efficacement.

- Tous les membres de l'inspecteurat de l'ACIA ont reçu la même formation sur la façon de mettre en œuvre les composantes de la PIS et sur la façon d'utiliser le nouvel ensemble de directives opérationnelles et d'interprétation.
- Les inspecteurs sont équipés de nouveaux outils numériques qui leur offrent une meilleure connectivité et un accès en ligne aux directives et aux registres d'inspection historiques. Cela augmente l'efficacité des inspections.

- De plus, une approche d'inspection cohérente et efficace consiste entre autres à **concentrer les ressources d'inspection sur les secteurs les plus à risque.** L'ACIA adopte une approche de planification axée sur les risques qui vise à analyser les données recueillies par les inspecteurs puis à attribuer un niveau de risque à un établissement réglementé. Cela a une incidence sur la fréquence à laquelle les inspecteurs réaliseront leurs inspections et sur les secteurs où ils concentreront leurs efforts.

Cette nouvelle approche axée sur les résultats nécessitera un effectif mobile, souple et apte à s'adapter à l'évolution des priorités. Il est nécessaire que notre effectif reflète la nature très changeante des activités de l'ACIA et s'y adapte. Les éléments clés que l'Agence met en place pour l'avenir concernent sa capacité d'affecter le personnel à l'endroit et au moment opportuns, de mieux utiliser son effectif et de gérer ses passifs financiers.

Le monde de la protection des végétaux, de la santé des animaux et de la salubrité des aliments évolue rapidement, et l'ACIA doit évoluer avec lui. Qu'il s'agisse de nouveaux risques potentiels liés à l'augmentation de la vitesse, du volume et de la complexité de la production, du rythme de la numérisation ou de l'engagement du gouvernement de faire passer nos exportations agricoles à 75 milliards de dollars d'ici 2025, la réalité est que l'Agence doit évoluer et s'adapter, dans le but de s'améliorer continuellement.

Bien que l'Agence ait adopté son ambitieux programme lié au cadre RBABA et réalisé des progrès importants en vue de le réaliser, la réussite continue de l'Agence doit être orientée par ses principes clés :

- l'évolution progressive;
- la souplesse et l'innovation;
- la transparence et la responsabilisation;

- l'honnêteté et l'engagement.

Étant donné que les changements surviennent très rapidement, et que nos ressources sont limitées, **nous devons faire preuve de souplesse et d'innovation** et être en mesure de passer à la vitesse supérieure quand l'inattendu se produit, qu'il s'agisse de changements de l'accès aux marchés ou d'une intervention en cas d'urgence nationale. **Nous devons trouver des moyens de faire face à un environnement opérationnel de plus en plus complexe en adaptant les structures (p. ex. les procédés et les systèmes) et en adoptant une culture axée sur l'optimisation de la souplesse.** Cela exige une planification efficace et des modifications au libellé de la convention collective de manière à permettre à l'Agence de réagir et de s'adapter à la nature changeante du travail ainsi que de fournir les services nécessaires pour s'acquitter de son mandat et assurer la santé et la sécurité continues des Canadiens et de l'économie.

Voici les éléments en suspens liés aux propositions **Répondre aux besoins d'aujourd'hui et bâtir pour l'avenir** de l'Employeur.

## ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Convention collective	Position de l'Employeur
<b>NOUVEAU</b>	<b>Nouveau 2.XX</b>  <i>L'« inspectorat » désigne tous les employés désignés à titre d'inspecteur et qui prennent des mesures d'application de la loi conformément aux pouvoirs législatifs de l'ACIA; (inspectorate)</i>

### Proposition de l'Employeur

- ◇ L'Employeur propose d'ajouter une définition du terme « inspectorat » dans la présente convention collective.

- Conformément à son engagement de bâtir pour l'avenir, l'ACIA cherche à introduire une durée du travail précise pour l'inspectorat, ainsi que des dispositions sur la mobilité pour ce même groupe. Afin de déterminer avec précision les employés qui seraient visés par ces dispositions, il est essentiel que le groupe soit défini.
  - Au moyen de consultations internes et d'un examen des employés membres de l'AFPC, il a été déterminé qu'environ 55 % des employés membres de l'AFPC pourraient correspondre à cette définition proposée. La ventilation est présentée à l'appendice H.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission de recommander cette proposition dans son rapport.

## ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL

Convention collective	Position de l'Employeur
<p><b>NOUVEAU</b></p>	<p><b>NOUVEAU</b>  <b>POSTES D'« INSPECTORAT »</b></p> <p>24.XX  <i>Le présent paragraphe s'applique aux employé-e-s occupant un poste d'inspectorat au sens de l'article 2.</i></p> <p><b>[Remarque : L'« inspectorat » désigne tous les employés désignés à titre d'inspecteur et qui prennent des mesures d'application de la loi conformément aux pouvoirs législatifs de l'ACIA; (inspectorate)]</b></p> <p>a) <i>La réalisation des activités d'inspection nécessite un horaire de travail pouvant être adapté. Par conséquent, tous les efforts raisonnables seront déployés pour assurer un horaire de travail où la durée du travail peut être aménagée pour répondre aux besoins du programme d'inspection.</i></p> <p>(b) <i>Sous réserve des exigences opérationnelles et de l'approbation de l'Employeur, ou selon l'horaire fixé par l'Employeur, la durée du travail peut être établie de façon à répondre aux responsabilités particulières de l'employé de l'inspectorat. Toutefois, la durée du travail normale pour chaque période de deux (2) semaines doit correspondre à soixante-quinze (75) heures.</i></p> <p>c) <i>Les employé-e-s de l'inspectorat bénéficient d'au moins quatre jours de repos au cours de chaque période de deux (2) semaines, dont au moins deux (2) doivent être consécutifs, sauf si l'employé-e et l'Employeur en conviennent autrement.</i></p>
	<p><b>NOUVEAU 24.XX</b></p> <p>a) <i>L'Employeur déploiera des efforts raisonnables pour examiner la demande de l'employé-e concerné dans la disposition relative à la durée du travail et pour éviter les fluctuations excessives de la durée du travail.</i></p> <p>b) <i>Avant d'affecter des employés à certaines heures de travail, l'Employeur tient compte des employés qualifiés qui se portent volontaires pour travailler pendant ces heures, sous réserve des exigences opérationnelles. Si aucun employé volontaire qualifié n'est disponible, l'Employeur affecte des employés à certaines heures de travail.</i></p>

	<p>(c) <i>Sous réserve de l'approbation de l'Employeur et des exigences opérationnelles, les employé-e-s peuvent demander un horaire quotidien régulier ou une modification de celui-ci.</i></p> <p>(d) <i>L'Employeur affichera un horaire provisoire au moins vingt-huit (28) jours ouvrables à l'avance. Un calendrier final sera affiché sept (7) jours avant le début de l'horaire.</i></p> <p>(e) <i>Pourvu qu'un préavis suffisant soit donné, et avec l'approbation de l'Employeur, les employé-e-s qualifiés peuvent s'échanger des heures si cela n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'Employeur.</i></p> <p><i>L'Employeur se réserve le droit de déposer toute modification administrative ou corollaire à la convention collective requise pour donner effet à ces propositions à une date ultérieure.</i></p>
<p><b>Dispositions exclues</b>  <b>Les paragraphes 24.04, 24.05 et 24.06 ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p><b>Dispositions de dérogation</b>  <b>Les paragraphes GL/GS 24.04, GL/GS 24.05, et GL/GS 24.06 s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p>	<p><b>ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL NORMALE ÉLARGIE POUR LE PERSONNEL NE FAISANT PAS PARTIE DE L'INSPECTORAT</b></p> <p><b>Dispositions exclues</b>  <b>Les paragraphes 24.04, 24.05 et 24.06 ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p><b><i>Les articles 24 (Durée du travail), 25 (Principe de poste) et 26 (Primes de poste) ne s'appliquent pas à l'« inspectorat » au sens du paragraphe 2.XX.</i></b></p> <p><b>Dispositions de dérogation</b>  <b>Les paragraphes GL/GS 24.04, GL/GS 24.05 et GL/GS 24.06 s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p>
<p><b>24.04</b>  a) Sous réserve du paragraphe 24.05, la semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37,5), à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept heures et demie (7,5) chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail est prévue à l'horaire au cours d'une période de huit (8) heures si la période de repas est d'une demi-heure (0,5) ou au cours d'une période de huit heures et demie (8,5) si la période de repas dure plus d'une demi-heure (0,5) sans dépasser une (1) heure. Ces périodes de travail prévues à l'horaire se situent entre six (6) heures et dix-huit (18) heures, à moins qu'il n'en ait été convenu</p>	<p><b>24.04</b>  a) Sous réserve du paragraphe 24.05, la semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37,5), à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept heures et demie (7,5) chacun, <del>du lundi au vendredi</del>. La journée de travail est prévue à l'horaire au cours d'une période de huit (8) heures si la période de repas est d'une demi-heure (0,5) ou au cours d'une période de huit heures et demie (8,5) si la période de repas dure plus d'une demi-heure (0,5) sans dépasser une (1) heure. Ces périodes de travail prévues à l'horaire se situent entre six (6) heures et <del>dix-huit (18)</del> <b>vingt-deux (22)</b> heures, à</p>

<p>autrement au cours de consultations au niveau approprié entre le Syndicat et l'Employeur.</p> <p>b) Dans le cas des employé-e-s assujettis à l'alinéa 24.04a) et qui effectuent des tâches d'inspection de l'abattage, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour :</p> <p>(i) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;</p> <p>(ii) afficher les horaires de travail sept (7) jours à l'avance;</p> <p>(iii) afficher les horaires de travail sept (7) jours à l'avance;</p> <p>(iv) lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale;</p> <p>(v) lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale;</p> <p>(vi) le montant de la prime versée en vertu des alinéas 24.04 b)(iv) et (v) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 \$) par jour de travail.</p>	<p>moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre le Syndicat et l'Employeur.</p> <p><del>b) Dans le cas des employé-e-s assujettis à l'alinéa 24.04a) et qui effectuent des tâches d'inspection de l'abattage, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour :</del></p> <p><del>(i) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;</del></p> <p><del>(ii) afficher les horaires de travail sept (7) jours à l'avance;</del></p> <p><del>(iii) afficher les horaires de travail sept (7) jours à l'avance;</del></p> <p><del>(iv) lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale;</del></p> <p><del>v) lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale</del></p> <p><del>(vi) le montant de la prime versée en vertu des alinéas 24.04 b)(iv) et (v) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 \$) par jour de travail.</del></p> <p><b>b) sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).</b></p>
<p><b>24.05</b> Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :</p> <p>a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :</p>	<p><b>24.05</b> Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :</p> <p>a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :</p>

<p>(i) en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,</p> <p>et</p> <p>(ii) soit sept heures et demie (7,5) par jour, soit,</p> <p>(iii) en moyenne sept heures et demie (7,5) par jour s'il a en été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés;</p> <p>(iv) sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).</p>	<p>(i) en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;</p> <p>et</p> <p><del>(ii) soit sept heures et demie (7,5) par jour, soit</del></p> <p>(Renuméroter en conséquence)</p> <p>(iii) en moyenne sept heures et demie (7,5) par jour <del>s'il a en été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés,</del> <b>et</b></p> <p>(iv) sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).</p>
<p>b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :</p> <p>(i) ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les douze (12) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;</p> <p>(ii) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;</p> <p>(iii) tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;</p> <p>(iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.</p>	<p>b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :</p> <p>(i) ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les douze (12) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;</p> <p>(ii) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;</p> <p>(iii) tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;</p> <p>(iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas <del>deux (2)</del> <b>trois (3)</b> mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.</p>
<p>c) Lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.</p> <p>d) Lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après</p>	<p><del>e) Lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.</del></p> <p><del>e) Lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après</del></p>

<p>le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.</p> <p>e) Le montant de la prime versée en vertu des articles 24.05c) et d) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 \$) par jour de travail.</p>	<p><del>le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.</del></p> <p>e) <del>Le montant de la prime versée en vertu des articles 24.05c) et d) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 \$) par jour de travail.</del></p>
<p><b>GL/GS 24.04</b></p> <p>Sous réserve des dispositions du paragraphe GL/GS 24.05, la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, à l'exclusion des périodes de repas, répartie sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, à moins qu'il en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre le Syndicat et l'Employeur.</p>	<p><b>GL/GS 24.04</b></p> <p>Sous réserve des dispositions du paragraphe GL/GS 24.05, la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, à l'exclusion des périodes de repas, répartie sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, à moins <del>qu'il en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre le Syndicat et l'Employeur</del> <b>que l'Employeur en ait déterminé autrement.</b></p>
<p><b>GL/GS 24.05</b></p> <p>Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :</p> <p>a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :</p> <p>(ii) en moyenne quarante (40) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,</p> <p>et</p> <p>(ii) soit sept heures et demie (7,5) par jour, soit</p> <p>(iii) en moyenne huit (8) heures par jour s'il a en été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés,</p> <p>(iv) sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).</p> <p>b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :</p> <p>(i) ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit</p>	<p><b>GL/GS 24.05</b></p> <p>Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :</p> <p>a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :</p> <p>(ii) en moyenne quarante (40) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,</p> <p>et</p> <p><del>(ii) soit sept heures et demie (7,5) par jour, soit</del></p> <p>(Renumeroter en conséquence)</p> <p>(iii) en moyenne huit (8) heures par jour <del>s'il a en été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés,</del> <b>et</b></p> <p>(iv) sous réserve des nécessité du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).</p> <p>b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :</p> <p>(i) ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit</p>

	(8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;
<p>(ii) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;</p> <p>(iii) tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;</p> <p>(iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.</p>	<p>(iii) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;</p> <p>(iii) tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;</p> <p>(iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas <del>deux (2)</del> <b>trois (3)</b> mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.</p>
<p><b>24.10</b></p> <p>Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un e employé-e est de moins de sept (7) jours, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1,5) pour le travail effectué pendant le premier (1<sup>er</sup>) poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal.</p>	<p><b>24.10</b></p> <p>Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un e employé-e est de moins de <del>sept (7) jours</del> <b>quarante-huit (48) heures</b>, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1,5) pour le travail effectué pendant le premier (1<sup>er</sup>) poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal.</p>
<p><b>24.14</b></p> <p><b>Les alinéas 24.14a) et b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>a) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à sept heures et demie (7,5); les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.</p> <p>b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept heures et demie (37,5) de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de vingt-huit (28) jours. La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.</p>	<p><b>24.14</b></p> <p><b>Les alinéas 24.14a) et b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>...</p> <p>b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept heures et demie (37,5) de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de <del>vingt-huit (28) jours</del> <b>trois (3) mois</b>. La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.</p>
<p><b>Les alinéas 24.14c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>c) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à huit (8) heures; les heures de début et de la fin, les</p>	<p><b>Les alinéas 24.14c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p>

pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.	...
d) L'horaire doit prévoir une moyenne de quarante (40) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de vingt-huit (28) jours. La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.	d) L'horaire doit prévoir une moyenne de quarante (40) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de <del>vingt-huit (28) jours</del> <b>trois mois</b> . La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.

### Proposition de l'Employeur

- ◇ L'Employeur propose d'ajouter une durée du travail précise pour les membres de l' « inspectorat ».
  - La convention collective actuelle met l'accent sur une « journée de travail » traditionnelle au bureau. Dans le cadre de son programme de transformation, l'ACIA cherche à adopter une approche plus souple quant à la « semaine de travail », selon laquelle la durée du travail d'un employé peut être adaptée aux besoins du travail ainsi qu'à ceux de l'employé, et échelonnée sur une période de deux (2) semaines.
  - Le travail effectué dans les établissements de tiers se fait maintenant sept (7) jours par semaine, en plusieurs quarts de travail pendant la journée, et les demandes des inspecteurs sont de 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. La faible marge de manœuvre qu'offre le libellé de la convention collective en vigueur entrave la capacité de l'Agence de réagir et de s'adapter à la nature changeante du travail ainsi que de fournir les services nécessaires pour s'acquitter de son mandat et assurer la santé et la sécurité continues des Canadiens et de l'économie.
  - L'Employeur propose également d'ajouter un libellé destiné à offrir aux employés un degré supplémentaire de souplesse au moment de planifier ces heures de l' « inspectorat », notamment la prise en compte des horaires demandés par les employé-e-s, la prise en compte des employés qualifiés qui se portent volontaires, la fourniture d'un horaire plus

prévisible et la possibilité pour les employés qualifiés de s'échanger des heures.

- Pour les employés, cela rendra possibles des horaires de travail plus souples et personnalisés et un meilleur équilibre travail-vie personnelle.
- ◇ L'Employeur propose un libellé visant à élargir la durée du travail normale pour qu'elle corresponde davantage aux réalités opérationnelles de l'Agence. L'Employeur propose également de prolonger la semaine de travail, qui serait du lundi au dimanche, tout en offrant deux (2) jours consécutifs de repos, sous réserve des exigences opérationnelles du paragraphe 24.04.
- Le travail effectué dans les établissements de tiers se fait maintenant sept (7) jours par semaine, en plusieurs quarts de travail pendant la journée, et les demandes des inspecteurs sont de 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. La faible marge de manœuvre qu'offre le libellé de la convention collective en vigueur entrave considérablement la capacité de l'Agence de réagir et de s'adapter à la nature changeante du travail ainsi que de fournir les services nécessaires pour s'acquitter de son mandat et assurer la santé et la sécurité continues des Canadiens et de l'économie.
  - Maintenant que la *Loi sur la salubrité des aliments au Canada* (LSAC) et le *Règlement sur la salubrité des aliments au Canada* sont entrés en vigueur, on prévoit que le nombre de parties réglementées pourrait atteindre 70 000. En raison de la nouvelle réglementation sur les licences, les plans de contrôle préventif et la traçabilité, la collectivité des inspecteurs devra aussi effectuer des inspections bien plus diversifiées que celles qu'elle faisait dans le cadre de l'ancien système. L'univers de l'ACIA sera beaucoup plus vaste : beaucoup plus d'industries doivent être surveillées, réglementées et vérifiées et d'autres mesures d'application de la loi doivent être prises. L'Agence doit donc se doter d'un inspectorat mobile et souple qui peut être affecté aux secteurs où les

risques et les besoins sont les plus élevés et être appuyé par des outils robustes et mobiles.

- Le libellé de la convention collective doit prévoir une marge de manœuvre suffisante pour permettre à l'Agence de réagir et de s'adapter à la nature changeante du travail ainsi que de fournir les services nécessaires pour s'acquitter de son mandat et assurer la santé et la sécurité continues des Canadiens et de l'économie.
  - Il est nécessaire que la durée du travail reflète la nature changeante des activités de l'ACIA et s'y adapte.
- ◇ Conformément à sa proposition d'ajouter une durée du travail précise pour les membres de l'inspectorat, l'Employeur propose de supprimer le libellé actuel de l'alinéa 24.04b) en ce qui concerne la durée du travail des employés qui exercent des fonctions d'inspection des viandes.
- ◇ Pour les employés (y compris ceux de la classification GL/GS) qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière, l'Employeur propose d'accroître la marge de manœuvre à l'alinéa 24.05a) quant à l'établissement des heures de travail irrégulières ou par roulement.
- ◇ L'Employeur propose également de supprimer le paiement de prime en cas de changement aux heures prévues aux alinéas 24.05c), d) et e).
- En tant qu'organisme de réglementation chargé de maintenir la santé, la sécurité et la sûreté de la population et de l'économie canadiennes, l'ACIA est souvent appelée à intervenir dans les situations d'urgence et de crise partout au pays. Compte tenu de la nature de plus en plus diversifiée des éclosions et de la taille du pays, il se peut que des situations d'urgence surviennent alors que l'effectif pouvant intervenir immédiatement est faible ou insuffisant.

- Dans l'environnement opérationnel de l'Agence, la proposition donnerait aux gestionnaires la marge de manœuvre nécessaire pour fonctionner efficacement.
- ◇ Au paragraphe GL/GS 24.04, l'Employeur propose de supprimer l'exigence de consulter le Syndicat pour déterminer la semaine de travail normale des employés GL/GS.
- Le libellé de la convention collective doit prévoir une marge de manœuvre suffisante pour permettre à l'Agence de réagir et de s'adapter à la nature changeante du travail ainsi que de fournir les services nécessaires pour s'acquitter de son mandat et assurer la santé et la sécurité continues des Canadiens et de l'économie.
  - Il est nécessaire que la durée du travail reflète la nature changeante des activités de l'ACIA et s'y adapte.
- ◇ L'Employeur propose de réduire la période de préavis requise pour modifier l'horaire d'un travailleur par postes avant qu'un paiement de prime ne soit exigé au paragraphe 24.10.
- En tant qu'organisme de réglementation chargé de maintenir la santé, la sécurité et la sûreté de la population et de l'économie canadiennes, l'ACIA est souvent appelée à intervenir dans les situations d'urgence et de crise partout au pays. Dans l'environnement opérationnel de l'Agence, la proposition donnerait aux gestionnaires la marge de manœuvre nécessaire pour fonctionner efficacement.
  - L'Employeur fait valoir que 48 heures constituent une période de préavis appropriée pour réorganiser les engagements personnels et estime que son changement proposé au paiement de la prime est suffisant.

- ◇ Afin d'assurer une plus grande prévisibilité de l'horaire d'un employé-e, l'Employeur propose également de faire passer la durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes à trois (3) mois plutôt que les deux (2) mois actuels aux sous-alinéas 24.05b)(iv) et GL/GS 24.05 b)(iv). De même, pour l'administration des horaires de travail variables, l'Employeur propose de faire passer la durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes à trois (3) mois plutôt que les vingt-huit (28) jours actuels prévus aux alinéas 24.14b) et d).
- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission d'appuyer les propositions de l'Employeur dans son rapport.

## ARTICLE 25 – PRINCIPE DE POSTE

Convention collective	Position de l'Employeur
<p><b>25.01</b></p> <p>a) Lorsqu'un e employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures normales de travail, un jour où l'employé-e serait admissible à une prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 6 h 00 et 18 h 00 à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se rapporter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail.</p>	<p><b>PAR SOUCI D'HARMONISATION AVEC LA DURÉE DU TRAVAIL NORMALE ÉLARGIE POUR LE PERSONNEL NE FAISANT PAS PARTIE DE L'INSPECTORAT</b></p> <p><i>Dispositions exclues</i></p> <p><i>Le présent article ne s'applique pas à l'« inspectorat » au sens du paragraphe 2.XX.</i></p> <p><b>25.01</b></p> <p>a) Lorsqu'un e employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures normales de travail, un jour où l'employé-e serait admissible à une prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 6 h 00 et <del>18</del><b>22</b> h 00 à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se rapporter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail.</p>

### Proposition de l'Employeur

- ◇ Les propositions de l'Employeur à l'article 25 sont des modifications corrélatives liées aux propositions de l'Employeur à l'article 24 d'ajouter une durée du travail pour l'inspectorat et d'élargir la durée du travail normale afin de mieux tenir compte des réalités opérationnelles de l'Agence.
  - Le travail effectué dans les établissements tiers se fait maintenant sept jours par semaine, en plusieurs quarts de travail pendant la journée, et les demandes des inspecteurs sont de 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. La faible marge de manœuvre que prévoit le libellé de la convention collective en vigueur entrave la capacité de l'Agence de réagir et de

s'adapter à la nature changeante du travail ainsi que de fournir les services nécessaires pour s'acquitter de son mandat et assurer la santé et la sécurité continues des Canadiens et de l'économie.

- Le libellé de la convention collective doit prévoir une marge de manœuvre suffisante afin que l'Agence puisse réagir et s'adapter à la nature changeante du travail ainsi que fournir les services nécessaires pour s'acquitter de son mandat et assurer la santé et la sécurité continues des Canadiens et de l'économie.
  - Il est nécessaire que la durée du travail tienne compte de la nature changeante des activités de l'ACIA et s'y adapte.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission de recommander les propositions de l'Employeur dans son rapport.

## ARTICLE 26 – PRIMES DE POSTE

Convention collective	Position de l'Employeur
<p><b>Dispositions exclues</b></p> <p>Le présent article ne s'applique pas aux employé-e s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 24.04 ou GL/GS 24.04.</p> <p><b>26.01 Prime de poste</b></p> <p>L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h 00 et 8 h 00, touche une prime de poste de deux (2,00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.</p>	<p><b>PAR SOUCI D'HARMONISATION AVEC LA DURÉE DU TRAVAIL NORMALE ÉLARGIE POUR LE PERSONNEL NE FAISANT PAS PARTIE DE L'INSPECTORAT</b></p> <p><b>Dispositions exclues</b></p> <p><i>Le présent article ne s'applique pas aux employé-e s <del>qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 24.04 ou GL/GS 24.04</del> ou aux employé-e-s de l'inspectorat qui sont couverts par les paragraphes XX.</i></p> <p><b>26.01 Prime de poste</b></p> <p>L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre <del>16</del><b>22</b> h 00 et <del>8</del><b>6</b> h 00, touche une prime de poste de deux (2,00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre <del>16</del><b>22</b> h 00 et <del>8</del><b>6</b> h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre <del>8</del><b>6</b> h 00 et <del>16</del><b>22</b> h 00.</p>

### Proposition de l'Employeur

- ◇ La proposition de l'Employeur de modifier les heures pendant lesquelles les employés sont admissibles à des primes de poste est liée aux propositions de l'Employeur à l'article 24 d'ajouter une durée du travail pour l'inspectorat et d'élargir la durée du travail normale afin de mieux tenir compte des réalités opérationnelles de l'Agence.
  - Le travail effectué dans les établissements tiers se fait maintenant sept jours par semaine, en plusieurs quarts de travail pendant la journée, et les demandes des inspecteurs sont de 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. La faible marge de manœuvre que prévoit le libellé de la convention collective en vigueur entrave la capacité de l'Agence de réagir et de s'adapter à la nature changeante du travail ainsi que de fournir les

services nécessaires pour s'acquitter de son mandat et assurer la santé et la sécurité continues des Canadiens et de l'économie.

- Le libellé de la convention collective doit prévoir une marge de manœuvre suffisante afin que l'Agence puisse réagir et s'adapter à la nature changeante du travail ainsi que fournir les services nécessaires pour s'acquitter de son mandat et assurer la santé et la sécurité continues des Canadiens et de l'économie.
  - Il est nécessaire que la durée du travail tienne compte de la nature changeante des activités de l'ACIA et s'y adapte.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission d'appuyer les propositions de l'Employeur dans son rapport.

## APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Convention collective	Position de l'Employeur
<p><b>Généralités</b></p> <p><b>Application</b></p> <p>Le présent appendice s'applique à tous les employé-e s nommés pour une période indéterminée qui sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et qui ont pour employeur l'Agence canadienne d'inspection des aliments (appelée ci-après l'Agence).</p>	<p><b>Généralités</b></p> <p><b>Application</b></p> <p>Le présent appendice s'applique à tous les employé-e s nommés pour une période indéterminée qui sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et qui ont pour employeur l'Agence canadienne d'inspection des aliments (appelée ci-après l'Agence), <b>sauf les employé-e-s dont la lettre d'offre indique qu'ils ont été embauchés pour travailler dans une région géographique précise et qu'ils ne sont pas admissibles aux droits conférés par la présente politique s'ils sont réaffectés ou redéployés pour travailler ailleurs que dans cette région géographique ou qu'ils se font demander d'être réinstallés dans cette région au cours de leur emploi.</b></p>
<p><b>Définitions</b></p> <p><b>S.O.</b></p>	<p><b>Définitions</b></p> <p>...</p> <p><b>Région géographique (Geographical Area) :</b> s'entend de la région du pays où se trouve le travail d'un-e employé-e ou dans laquelle il ou elle a été embauché-e pour exécuter des services, selon les modifications qui peuvent être apportées de temps à autre. Les cinq régions géographiques de l'Agence sont actuellement la région de l'Atlantique, la région du Québec, la région de la capitale nationale (RCN), la région de l'Ontario et la région de l'Ouest.</p>
<p><b>Partie III</b></p> <p><b>Réinstallation d'une unité de travail</b></p> <p><b>S.O.</b></p>	<p><b>Partie III</b></p> <p><b>Réinstallation d'une unité de travail</b></p> <p><b>Sans limiter la généralité du libellé dans la section Application de la présente politique, il convient de préciser que la partie III ne s'applique pas à un-e employé-e dont la lettre d'offre indique qu'il ou elle a été embauché-e pour travailler dans une région géographique précise et qu'il ou elle n'est pas admissible aux droits de la présente politique s'il ou elle est réaffecté-e ou redéployé-e pour travailler ailleurs dans cette région géographique ou s'il ou elle se fait demander de déménager dans cette région pendant son emploi.</b></p>

## Proposition de l'Employeur

- ◇ L'Employeur propose d'ajouter un libellé pour supprimer l'application de la Politique sur la transition en matière d'emploi (PTE) pour les employés qui sont réaffectés ou redéployés dans la même zone géographique.
  - ◇ L'une des principales priorités de négociation consiste à s'assurer que les conditions d'emploi sont suffisamment souples pour que l'Employeur et nos employés puissent s'adapter aux conditions changeantes.
  - ◇ L'esprit et l'intention de la PTE sont d'assurer le maintien de l'emploi dans la fonction publique fédérale. Les propositions de l'Employeur sont une suite logique de cet objectif, cherchant à garantir que les employés sont en mesure de déménager dans les régions au risque le plus élevé.
  - ◇ Dans le cas des réinstallations d'employés, les dispositions actuelles de la convention collective peuvent prendre un certain nombre de mois à traiter et, dans certaines circonstances, le libellé actuel donne aux employés un accès aux options même lorsque l'Employeur a un autre poste pour eux.
  - ◇ L'Employeur est d'avis que cela n'est pas dans l'intérêt du public, puisque l'Employeur cherche à maintenir en poste ces employés estimés alors que le libellé actuel augmente le risque que l'Agence perde des employés chevronnés et qualifiés et doive former de nouveaux employés, ce qui compromettrait l'exécution de notre mandat et entraînerait des coûts importants pour l'Employeur.
  - ◇ La proposition de l'Employeur entraînerait un plus grand maintien en fonction des employés et une plus grande mobilité de sa main-d'œuvre.
  - ◇ En cas de réinstallation, l'Employeur est tenu de rembourser aux employés le coût de la réinstallation en vertu de la Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte (CNM).

- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission d'appuyer les propositions de l'Employeur dans son rapport.

Lorsque l'Agent négociateur ou l'Employeur a d'autres propositions sur ces cinq (5) articles qui ne sont pas liées aux propositions du cadre **Répondre aux besoins d'aujourd'hui, bâtir pour l'avenir** de l'ACIA, la position de l'Employeur est exposée en détail ci-dessous avec le reste des éléments à régler et la position de l'Employeur sur ces éléments.

## AUTRES QUESTIONS EN SUSPENS

### ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>2.01</b>                      (l) « famille » sauf indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le ou la conjoint-e ou le ou la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e, l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du ou de la conjoint-e de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant nourricier de l'employé-e ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, ou un grand-parent et tout autre parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; (family)</p>	<p><b>2.01</b>                      (l) « famille » sauf indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le ou la conjoint-e ou le ou la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e, l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du ou de la conjoint-e de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant nourricier de l'employé-e ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, <b>la belle-sœur, le beau-frère</b> ou un grand-parent et tout autre parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence <del> tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e, 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.</del></p>

## COMMENTAIRES

### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose d'élargir l'application de la définition de famille au beau-frère et à la belle-sœur.
  - L'élargissement de la définition ferait en sorte d'élargir la portée bien au-delà de ce qui est prévu dans toutes les autres conventions collectives. L'Agent négociateur n'a fourni aucune justification suffisante à l'appui de cette proposition.
  - L'Employeur soutient que la définition actuelle de la convention collective de l'AFPC qui s'applique au droit aux responsabilités familiales est clairement comparable à celle de la plupart des conventions collectives au sein de l'administration publique centrale (APC).

- Le SCT a récemment négocié 17 conventions dans l'APC, dont aucune ne comportait un tel élargissement de la définition de la famille. La proposition de l'AFPC ne figure dans aucune convention de l'APC.
  
- ◇ La proposition de l'Agent négociateur créerait un précédent et ne figure dans aucune autre convention de la fonction publique. Cela étant dit, l'Employeur est disposé à contre-proposer l'élargissement suivant à la définition de la famille à l'article 45 – Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille, à l'article 46 – Congé payé pour obligations familiales et à l'article 50 – Congé de deuil payé par souci d'harmonisation avec d'autres conventions collectives négociées dans le cadre de cette ronde :

#### Mesure de l'Employeur

**Pour parvenir à un règlement, l'Employeur propose ce qui suit :**

Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille

**Nouveau 45.01**

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

***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.***

(Re-numéroter en conséquence)

Congé payé pour obligations familiales

**46.01**

Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- (a) du-de la conjoint-e (ou du-de la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e);
- (b) des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du-de la conjoint-e ou du-de la conjoint-e de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e);
- (c) du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère;
- (d) du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur;
- (e) des grands-parents de l'employé-e et le petit-fils, la petite-fille;
- (f) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;

**ou**

- (g) de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e;

**ou**

- (h) ***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.***

**Congé de deuil payé**

***Nouveau 50.01***

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

***une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé prévu à l'alinéa 50.01a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.***

***(Renommer en conséquence)***

- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas dans son rapport la proposition de l'Agent négociateur, mais plutôt la contre-proposition de l'Employeur, selon la section *Mesure de l'Employeur* ci-dessus.

## ARTICLE 9 – INFORMATION

Convention collective	Position de l'Employeur
<p><b>9.02</b> L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.</p>	<p><b>9.02</b> <del>L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.</del> <b>L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un accès à une copie électronique de la présente convention collective et de toute modification de celle-ci. Les employé-e-s peuvent utiliser l'équipement de l'Employeur pour imprimer une copie du contenu, en tout ou en partie.</b></p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Employeur

- ◇ L'Employeur propose d'ajouter un libellé pour fournir un accès électronique à la convention collective. Cette pratique est conforme aux politiques et aux engagements du gouvernement à l'égard de l'environnement et de l'écologisation de son économie, et elle est économique.
  
- ◇ La proposition de l'Employeur est également conforme à la position de l'Agent négociateur concernant les initiatives d'écologisation. À plusieurs reprises dans le passé récent, l'Agent négociateur a fait des déclarations et des observations selon lesquelles les changements climatiques, le réchauffement de la planète et la protection de notre environnement sont des enjeux pour l'Agent négociateur. L'AFPC a également exprimé son appui à diverses initiatives d'écologisation comme la Grève mondiale pour le climat le 20 septembre 2019 et le jour de la Terre le 22 avril. Au cours d'une audience de la Commission d'appel en 2018 concernant le Régime de soins dentaires de la fonction publique (RSDFP), l'Agent négociateur a soutenu que le RSDFP devrait être en ligne plutôt qu'imprimé, de sorte qu'il puisse être publiquement accessible aux participants.

- ◇ Au cours du congrès national de 2018 de l'AFPC, l'Agent négociateur a indiqué qu'il déployait des efforts pour créer une convention plus durable et pour réduire l'empreinte carbone sur l'environnement en réduisant le papier utilisé et en encourageant les membres à appuyer l'objectif d'écologisation.
- ◇ Dans le cadre de l'énoncé de principes annoncé sur son site Web, l'Agent négociateur indique qu'une intervention solide par le secteur public est la seule façon de relever les défis environnementaux. La proposition de l'Employeur est conforme à ce principe.
- ◇ Les conventions collectives de l'ACIA sont disponibles sur le site Web externe de l'ACIA dans les deux langues officielles, dans un format accessible adapté aux incapacités. Les statistiques montrent que la convention collective électronique pour cette unité de négociation a reçu 109 433 visites au cours de l'exercice 2018-2019 et 66 846 visites au cours du premier semestre de l'exercice 2019-2020. L'Employeur soutient que les utilisateurs finaux aiment et préfèrent davantage la version électronique, qui leur permet d'effectuer des recherches faciles, de copier-coller du contenu dans des courriels et d'imprimer uniquement des sections d'intérêt, au besoin, sur support papier. Une version électronique offre également la possibilité d'utiliser divers appareils mobiles, comme une tablette ou un téléphone cellulaire, lorsque l'accès est requis à l'extérieur du milieu de travail.
- ◇ La proposition de l'Employeur représente un compromis raisonnable entre un libellé exigeant l'impression d'une copie en format papier de la convention collective et la fourniture d'un accès électronique uniquement. La disposition proposée garantit que les employés pourraient utiliser l'équipement de l'Employeur pour imprimer une copie ou une partie de celle-ci, s'ils le souhaitent.

- ◇ L'Employeur fait valoir que cette proposition est conforme à plusieurs autres groupes et vise à moderniser la façon dont l'Agence mène ses activités. Ce libellé se trouve dans les conventions collectives des groupes scientifique et analytique (SA) et de médecine vétérinaire (VM) de l'ACIA, et un libellé semblable se trouve dans la convention collective du groupe d'informatique (IN) de l'Agence, où l'accès électronique est la méthode de distribution par défaut. De plus, il est à noter que 18 des 27 conventions collectives de l'administration publique centrale (APC) contiennent le même libellé ou un libellé semblable sur l'accès électronique. Voici les groupes visés.

- Groupe Contrôle de la circulation aérienne (AI)
- Groupe Sciences appliquées et examen des brevets (SP)
- Groupe Architecture, génie et arpentage (NR)
- Groupe de vérification, commerce et achat (AV)
- Groupe Systèmes d'ordinateurs (CS)
- Groupe Économique et services de sciences sociales (EC)
- Groupe Électronique (EL)
- Groupe Gestion financière (FI)
- Groupe Services de santé (SH)
- Groupe Service extérieur (FS)
- Groupe Praticien du droit (LP)
- Groupe Services d'imprimerie (PR-NS)
- Groupe Radiotélégraphie (RO)
- Groupe Recherche (RE)
- Groupe Réparation des navires (Ouest) (SR (W))
- Groupe Traduction (TR)
- Groupe Enseignement universitaire (UT)

- ◇ De plus, dans son rapport du 12 mars 2018, la Commission de l'intérêt public (CIP) établie pour entendre les questions en suspens entre l'AFPC et l'Employeur pour le groupe Services frontaliers (FB) a recommandé au paragraphe 16 que la proposition de l'Employeur soit intégrée à la convention collective. La proposition de l'Employeur se lit comme suit :

*« Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique. Dans les situations où*

*l'accès électronique n'est pas disponible ou encore sur demande, l'employé reçoit une copie imprimée de la présente convention. »*

- ◇ La CIP a en outre exprimé l'opinion suivante dans son rapport [traduction] :

*« Nous ne voyons que peu de raisons d'imposer à l'Employeur le coût substantiel que représente la production d'exemplaires imprimés alors que l'on peut supposer que tous les employés ont accès à des appareils qui leur permettraient de consulter l'entente par voie électronique sans frais réels pour eux-mêmes. Nous notons que la proposition de l'Employeur a récemment été incluse dans au moins une douzaine de ses conventions collectives. »*

- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission de recommander la proposition de l'Employeur dans son rapport.

## ARTICLE 11 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>11.03</b> Il peut être permis à un représentant dûment accrédité du Syndicat de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Dans le cas des navires, lorsque le représentant du Syndicat monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.</p>	<p><b>11.03</b> Il peut être permis à un représentant dûment accrédité du Syndicat de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction <b>et/ou à une réunion avec des employé-e-s représentés par l'AFPC.</b> Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. <b>Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.</b> Dans le cas des navires, lorsque le représentant du Syndicat monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.</p>
	<p><b>11.05 NOUVEAU</b> <b>L'Employeur n'entravera pas le droit d'un-e employé-e de lire de l'information syndicale, d'en discuter et de la distribuer en milieu de travail en dehors des heures de travail.</b></p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose un libellé qui permet à ses représentants d'avoir un plus grand accès aux locaux de l'Employeur au paragraphe 11.03.
  - La proposition permettrait à l'Agent négociateur de rencontrer les employé-e-s de l'unité de négociation pour des raisons non précisées. Cela pourrait comprendre des réunions qui sont incompatibles avec les intérêts et/ou les activités de l'Employeur ou préjudiciables à ceux-ci.
  - L'Employeur contre-propose le libellé suivant, acceptant que l'octroi de l'autorisation soit soumis à une norme raisonnable.

### Mesure de l'Employeur

#### Pour parvenir à un règlement, l'Employeur propose ce qui suit :

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

- ◇ L'Agent négociateur propose aussi d'ajouter au paragraphe 11.05 un nouveau libellé pour élargir considérablement le droit d'un employé de lire de l'information syndicale, d'en discuter et de la distribuer en milieu de travail en dehors des heures de travail. Cela pourrait comprendre du matériel et des réunions qui sont incompatibles avec les intérêts et/ou les activités de l'Employeur.
  - Le paragraphe 11.01 fournit déjà aux employés un espace raisonnable pour le tableau d'affichage des avis du Syndicat. L'Employeur soutient que le libellé actuel offre au Syndicat suffisamment d'espace et suffisamment de possibilités de distribuer du matériel syndical dans les locaux de l'Employeur.
  - L'Employeur est prêt à travailler avec l'Agent négociateur au sujet de toute préoccupation qu'il pourrait avoir concernant la distribution du matériel syndical en milieu de travail.
  - L'Employeur soutient que le fait de consentir à des droits élargis, comme le propose l'Agent négociateur, pourrait avoir des répercussions négatives sur les activités de l'Employeur.
- ◇ L'Employeur demande donc respectueusement que la Commission ne recommande pas dans son rapport la proposition de l'Agent négociateur, mais

plutôt la contre-proposition de l'Employeur, selon la section *Mesure de l'Employeur* ci-dessus.

**ARTICLE 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>13.01</b> Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé :</p> <p>(a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,</p> <p>et</p> <p>(b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un-e employé-e ou du Syndicat qui dépose une plainte.</p>	<p><b>13.01</b> Lorsque les nécessités du service le permettent, <b><i>lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190 (1) de la LRTSPF alléguant une violation des dispositions 157, 186 (1)a), 186 (1)b), 186 (2)a) (i), 186 (2)b), 187, 188a) or 189 (1) de la LRTSPF</i></b>, l'Employeur accorde un congé payé :</p> <p>(a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,</p> <p>et</p> <p>(b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un-e employé-e ou du Syndicat qui dépose une plainte.</p>	
<p><b>13.14</b> À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.</p>	<p><b>13.14</b> À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 seront payés <b><i>pour une période maximale totale de trois (3) mois par exercice;</i></b> l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.</p>	

**ARTICLE 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
		<p><b>13.15 NOUVEAU</b>  <i>L'Employeur avise l'AFPC dans un délai d'une semaine suivant l'embauche de nouveaux employés représentés par l'AFPC et accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés pour que tous les employés nouvellement embauchés représentés par l'AFPC puissent suivre la séance d'orientation de l'AFPC.</i></p>
		<p><b>13.16 NOUVEAU</b>  <i>Un congé non payé, recouvrable par l'Employeur, est accordé pour toute autre activité syndicale validée par l'AFPC au moyen d'une lettre d'événement.</i></p>
		<p><b>13.14-17</b>  <i>À compter du 1er janvier 2018, les congés <b>non payés</b> accordés à l'employé-e en vertu <b>du présent paragraphe, à l'exception du paragraphe 13.14 ci-dessus,</b> des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.</i></p> <p><b>Renommer le paragraphe s'il y a lieu.</b></p>

**COMMENTAIRES**

**Proposition de l'Agent négociateur**

- ◇ L'Agent négociateur propose que l'Employeur autorise un congé non payé en vertu de l'article 13 pour toute activité syndicale validée par l'AFPC. À l'heure

actuelle, les congés pour les activités de l'AFPC (payé et non payé) sont limités à des raisons précises.

- L'Employeur fait valoir que le fait d'accepter la proposition de l'Agent négociateur ferait en sorte que l'Employeur se retrouve sans véritable pouvoir discrétionnaire d'accorder le congé non payé, même lorsqu'il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que l'Employeur accorde un congé à un employé-e, comme pour assister à une manifestation contre l'Employeur.
  - Diverses dispositions relatives au congé prévues à l'article 13 sont assujetties à la discrétion de l'Employeur en fonction des besoins opérationnels.
  - L'Agent négociateur propose également de soumettre toutes les dispositions sauf le paragraphe 13.14 aux modalités du protocole d'entente sur le recouvrement des coûts pour le congé pour affaires de l'Alliance. L'Employeur fait valoir que la liste figurant au paragraphe 13.14 en vigueur est suffisante pour régler les situations de congé non payé et de recouvrement, et que toute clause négociée serait simplement ajoutée à cette liste.
- ◇ Enfin, l'Agent négociateur propose d'ajouter un libellé prévoyant que l'Employeur avise l'AFPC dans un délai d'une (1) semaine suivant l'embauche de nouveaux employés représentés par l'AFPC et que l'Employeur accorde un congé payé pour la séance d'orientation de l'AFPC.
- La convention collective actuelle prévoit au paragraphe 9.01 l'avis à l'AFPC concernant les nouveaux employés :

***Article 9 – Information***

*9.01 L'Employeur convient de communiquer au Syndicat, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.*

- L'Employeur soutient que le libellé actuel prévoyant la communication trimestrielle des renseignements sur les nouveaux employés est suffisant. La communication de ces renseignements dans un délai d'une (1) semaine suivant l'embauche serait coûteuse et imposerait un fardeau administratif important.
- De plus, l'ACIA dispose d'une liste de vérification aux fins d'intégration pour les gestionnaires qui ont de nouveaux employés. Cette liste comprend l'obligation pour les gestionnaires de présenter l'employé à son représentant syndical local et de prévoir du temps pour une réunion entre le nouvel employé et son représentant syndical. La direction de l'ACIA a réitéré son engagement à l'égard de ce processus à la fois auprès du Comité de consultation patronale-syndicale (CCPS) de la Direction générale des opérations et au Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS) en novembre 2019. L'ACIA soutient que cette introduction est amplement suffisante et donne aux employés une occasion plus personnalisée et informelle de rencontrer leur délégué local et de créer des relations positives tout au long de leur mandat d'emploi.

### **Proposition de l'Employeur**

- ◇ L'Employeur propose d'inclure des renvois à des articles précis de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) à des fins de clarification. Ces renvois se trouvent dans presque toutes les autres conventions collectives de la fonction publique, y compris celles dont l'AFPC est signataire au paragraphe 13.01. L'ajout des articles pertinents de la LRTSPF pour lesquels un congé payé est accordé à un employé qui dépose une plainte ou à un employé qui agit au nom d'un employé qui dépose une plainte garantira qu'il n'y a pas de confusion quant aux situations pour lesquelles un congé payé est accordé.

- ◇ L'Employeur cherche à préciser le montant maximal du congé payé pour les affaires de l'Agent négociateur qui serait assujéti au mécanisme de recouvrement des coûts introduit au cours de la dernière ronde de négociation collective au paragraphe 13.14. Ce paragraphe est une nouvelle disposition négociée au cours de la dernière ronde et est complétée par l'appendice K de la convention collective du groupe Services de programmes et d'administration (PA), qui comprend plus de détails sur la mise en œuvre du congé de l'Agent négociateur avec recouvrement des coûts. Au cours de la dernière ronde, l'ACIA et l'AFPC ont convenu de suivre le processus de recouvrement tel qu'il a été convenu dans le protocole d'entente (PE) du groupe PA concernant les congés pour activités de l'Alliance – recouvrement des coûts et son protocole d'entente (PE) ci-joint concernant la mise en œuvre du congé syndical. Un extrait de l'appendice est reproduit ci-après :

***Entente relative au congé pour affaires de l'Alliance : recouvrement des coûts.***

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

*Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :*

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

- ◇ La première puce susmentionnée peut mener à des interprétations différentes. La proposition de l'Employeur au paragraphe 13.14 éliminerait cette ambiguïté en précisant que le mécanisme de congé non payé avec recouvrement des coûts est d'un total cumulatif de trois (3) mois par exercice. Cette proposition reflète l'intention initiale des dispositions négociées au cours de la dernière ronde entre le SCT et le groupe PA de l'AFPC.
- ◇ Cette intention était représentée dans le taux de recouvrement négocié facturé par l'Employeur pour les avantages sociaux des employés. Le SCT et l'AFPC ont convenu d'un taux de recouvrement de 6 %, reconnaissant que la valeur totale des avantages sociaux des employés est, en moyenne pour le groupe PA, supérieure à 35 %. Le taux de 6 % est associé à un maximum total de trois (3) mois par année. Le mécanisme de recouvrement des coûts a été négocié dans le but de ne pas entraîner de coûts; cela appuie également l'interprétation de l'Employeur selon laquelle le mécanisme ne pourrait être utilisé que pour une période limitée.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission appuie la proposition de l'Employeur et ne recommande pas les propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 16 – MESURES DISCIPLINAIRES

Convention collective	Position de l'Employeur
<p><b>16.05</b> Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.</p>	<p><b>16.05</b> Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. <b><i>Cette période sera automatiquement allongée selon la durée de tout congé non payé unique.</i></b></p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Employeur

- ◇ L'Employeur propose de proroger le maintien au dossier de l'avis de mesure disciplinaire selon la durée de tout congé non payé. Un employé ayant des difficultés de comportement documentées devrait pouvoir démontrer comme il se doit une amélioration continue de son comportement, et la direction devrait avoir l'occasion de surveiller et d'évaluer le comportement de l'employé en milieu de travail et d'apporter des mesures correctives au besoin. Si un employé est absent depuis un certain temps, il n'est pas en mesure de démontrer une amélioration soutenue au cours de la période disciplinaire de deux (2) ans et ne devrait pas, par défaut, retourner au travail avec un dossier disciplinaire en règle.
- ◇ La suppression du dossier disciplinaire d'un employé simplement en raison d'un congé non payé nuit indûment au principe de la discipline progressive.
- ◇ L'Employeur demande à la Commission de noter que la prolongation de la conservation de l'avis de mesure disciplinaire se trouve déjà dans certaines conventions collectives de la fonction publique, comme celles des groupes Vérification, commerce et achat (AV), Gestion financière (FI) et Service extérieur (FS). Les diverses dispositions sont résumées dans le tableau 27.

**Tableau 27**  
**Libellé d'autres conventions collectives portant sur les mesures disciplinaires**

Employeur	Unité de négociation	Date d'expiration de la convention collective	Libellé
Conseil du Trésor	ACAF (FI)	Le 6 novembre 2022	<b>Cette période est automatiquement prolongée par la durée de toute(s) période(s) de congé sans solde.</b>
	IPFPC (AV)	Le 21 juin 2022	<b>Cette période sera automatiquement allongée selon la durée d'une période de congé non payé de plus de six (6) mois.</b>
	APASE (FS)	Le 30 juin 2022	<b>Ces périodes seront automatiquement allongées selon la durée de toute période de congé non payé de plus de trois (3) mois.</b>

- ◇ Bien que le libellé proposé ne crée pas de précédent puisqu'il se trouve dans les conventions collectives susmentionnées, l'Employeur est prêt à modifier sa proposition initiale comme suit :

**Mesure de l'Employeur**

**Pour parvenir à un règlement, l'Employeur propose ce qui suit :**

**16.05**

Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. ***Cette période sera automatiquement allongée selon la durée de toute période de congé non payé de plus de trois (3) mois.***

- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission de recommander dans son rapport la proposition révisée de l'Employeur, conformément à la section *Mesure de l'Employeur* ci-dessus.

## ARTICLE 19 – HARCÈLEMENT SEXUEL

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
	<p><i>Le Syndicat propose de changer le titre pour :</i></p> <p><b><i>Violence en milieu de travail, harcèlement, intimidation et abus de pouvoir</i></b></p>
<p><b>19.01</b></p> <p>Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit des employé e s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.</p>	<p><b>19.01</b></p> <p>Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit des employé e s de travailler dans un milieu libre de <b>violence sexuelle en milieu de travail, de harcèlement, d'intimidation et d'abus de pouvoir</b> <del>harcèlement sexuel</del>, et ils conviennent que <b>la violence, l'intimidation, le harcèlement et l'abus de pouvoir ne seront pas tolérés</b> <del>le harcèlement sexuel ne sera pas tolérés</del> dans le lieu de travail.</p>
<p><b>S.O.</b></p>	<p><b>19.02 Nouveau Définitions</b></p> <p><b><i>a) La violence, le harcèlement et/ou l'intimidation comprennent tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.</i></b></p> <p><b><i>b) Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne utilise le pouvoir et l'autorité inhérents à son poste pour mettre en danger le travail d'un employé, miner la capacité de l'employé d'exécuter ce travail, menacer le moyen de subsistance économique de cet employé ou, d'une façon ou d'une autre, nuire à la carrière de l'employé ou influencer sur celle-ci. Il peut s'agir d'intimidation, de menaces, de chantage ou de coercition.</i></b></p>

## ARTICLE 19 – HARCÈLEMENT SEXUEL (suite)

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>19.03</b> Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.</p>	<p><del>19.03</del> <b>19.04</b> Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de <b>violence, y compris, sans toutefois s'y limiter, le harcèlement sexuel</b>. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord, <b>et une telle sélection aura lieu dans un délai de trente (30) jours après la remise par chaque partie à l'autre d'une liste d'au plus trois (3) médiateurs proposés.</b></p>
	<p><b>NOUVEAU 19.05</b> <b>À la demande du ou des plaignants et/ou des répondants, l'Employeur leur fournit une copie complète de tout rapport d'enquête, y compris, mais sans s'y limiter, le rapport de la personne compétente, sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.</b></p>
	<p><b>NOUVEAU 19.06</b> <b>(a) Aucun employé-e qui fait l'objet d'une allégation de violence ou de discrimination ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire avant l'achèvement d'une enquête sur l'affaire, mais peut faire l'objet d'autres mesures provisoires, s'il y a lieu.</b>  <b>(b) Si, à la fin d'une ou de plusieurs enquêtes, une allégation d'inconduite au titre du présent paragraphe est jugée non fondée, tous les documents relatifs à l'allégation et à l'enquête seront retirés du dossier de l'employé-e.</b></p>
	<p><b>NOUVEAU 19.07</b> <b>Les systèmes de surveillance électronique ne peuvent en aucun temps servir à évaluer le rendement des employé-e-s ni à recueillir des éléments de preuve à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que celles-ci ne résultent de la perpétration d'un acte criminel.</b></p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter un libellé qui élargirait la portée de l'article sur le harcèlement sexuel pour en faire une disposition sur le harcèlement et l'abus de pouvoir.

- L'Agence a une politique exhaustive sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail, laquelle a été établie à la suite de vastes consultations auprès de tous les Agents négociateurs à l'Agence.
  - Cette politique à l'échelle de l'Agence définit le harcèlement comme « tout comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également l'abus de pouvoir et le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. » La politique se trouve à l'appendice I.
  - La politique exhaustive de l'Agence met l'accent sur la prévention et la résolution du harcèlement. La proposition de l'Agent négociateur semble se limiter à la réparation.
- ◇ L'Agent négociateur propose d'élargir, au paragraphe 19.03, le rôle de médiateur et de fournir des paramètres applicables à sa sélection.
- ◇ Au paragraphe 19.05, l'Agent négociateur propose d'ajouter un libellé selon lequel tous les rapports d'enquête seraient fournis au(x) plaignant(s) sur demande.
- ◇ L'Agent négociateur propose un libellé qui se trouve déjà dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et qui sera pris en compte dans le projet de loi C-65.
- L'article 8 de la LRTSPF, qui traite des comités syndicaux et de gestion, mentionne précisément le harcèlement en milieu de travail comme un problème qui peut être traité conjointement. Par conséquent, la loi prévoit

déjà un mécanisme permettant à l'Agent négociateur d'être consulté au sujet de cette importante question.

- Le gouvernement du Canada s'est engagé à prendre des mesures pour s'assurer que les milieux de travail fédéraux sont exempts de harcèlement et de violence. En réponse à cette priorité, le Parlement a présenté et adopté le projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, qui s'applique à l'Agence.
  - Le nouveau projet de règlement, en cours d'élaboration, simplifie et regroupe les dispositions sur le harcèlement et la violence pour tous les milieux de travail sous réglementation fédérale en vertu du Code et souligne l'importance de la prévention du harcèlement et de la violence. De plus, il facilite l'identification des droits et des devoirs des employeurs et des employés – qui se trouvent dans un ensemble distinct de règlements. Le projet de règlement renforcera les exigences en matière de prévention, d'intervention et de soutien aux personnes touchées lorsqu'il est question de harcèlement et de violence.
  - L'Agence a mené des consultations auprès de ses agents négociateurs, par l'intermédiaire de son comité national de la santé et de la sécurité au travail (CNSST), afin d'élaborer une nouvelle politique globale qui répondra aux exigences du projet de loi C-65 et du règlement en instance. L'Agence poursuivra la pratique antérieure consistant à consulter l'Agent négociateur pendant et après la mise à jour et la mise en œuvre de la politique.
- ◇ L'Agent négociateur propose un nouveau libellé au paragraphe 19.06 pour empêcher l'Employeur d'imposer des mesures disciplinaires aux employés qui font l'objet d'une allégation de harcèlement avant l'achèvement de l'enquête.
- L'Employeur soutient que ce libellé n'est pas nécessaire, car la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement en milieu de travail de l'ACIA prévoit

une procédure de règlement des plaintes de harcèlement. Voici les étapes à suivre :

Étape 1 – Dépôt d'une plainte

Étape 2 – Évaluation, examen et accusé de réception

Étape 3 – Médiation

Étape 4 – Enquête

Étape 5 – Décision

Étape 6 – Rétablissement d'un milieu de travail positif

- À la cinquième étape, le gestionnaire délégué passe en revue tous les renseignements pertinents et décide de la mesure à prendre. C'est à ce moment qu'il veille à ce que des mesures correctives ou disciplinaires soient prises, si la situation le justifie.
- ◇ L'Employeur fait valoir que le nouveau libellé proposé à l'article 19 n'est pas nécessaire puisque l'Agence, en consultation avec l'Agent négociateur, accomplit des progrès démontrables en vue de réduire le harcèlement à l'Agence.
  - L'Employeur a mis en œuvre un certain nombre de mesures pour accroître la sensibilisation au harcèlement, le prévenir et y réagir, y compris la campagne Osez parler, nous écoutons, la formation conjointe syndicale-patronale sur la sensibilisation au harcèlement (FSH), la mise en place d'une trousse d'outils sur le respect et le mieux-être en milieu de travail, des ateliers sur la responsabilisation en matière de harcèlement pour la haute direction et les gestionnaires, et le lancement d'un programme d'agent de liaison et de soutien en matière de harcèlement.
- Dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2019, 13 % des employés de l'AFPC ont déclaré avoir été victimes de harcèlement au

cours des deux (2) dernières années. Ce pourcentage, qui s'élevait à 14 % en 2017 et à 19 % en 2014, représente une baisse de 38 %. Il s'agit d'une baisse importante qui démontre clairement les progrès accomplis par l'Employeur pour réduire le harcèlement au sein de l'Agence.

- Dans le SAFF de 2018, 67 % des employés ont répondu que l'Agence travaille fort pour créer un milieu de travail qui prévient le harcèlement, une augmentation de 2 % par rapport à 2014. Cela démontre que les mesures mises en œuvre par l'Employeur pour contrer et prévenir le harcèlement sont reconnues par le personnel et ont une incidence positive sur la réduction du harcèlement au sein de l'Agence.
- ◇ L'Agence demeure axée sur la lutte contre le harcèlement et la prévention du harcèlement, ainsi que sur la poursuite des mesures de collaboration en cours pour bâtir et favoriser un milieu de travail respectueux.
- ◇ L'Agent négociateur propose également d'ajouter un libellé interdisant l'utilisation de systèmes de surveillance électronique comme les cartes d'accès, les renseignements d'ouverture de session ou les images de caméras de sécurité dans l'évaluation du rendement ou la collecte de preuves à l'appui des mesures disciplinaires. Cette proposition figure également à l'article 58.
- Bien qu'il y ait des cas où la surveillance électronique puisse utilisée pour appuyer une mesure disciplinaire, l'ACIA dispose de protocoles de sécurité et de protection des renseignements personnels rigoureux, et cette information n'est pas fournie librement. Le personnel de sécurité de l'ACIA doit faire un examen et des paramètres précis doivent être respectés avant que le personnel de sécurité ne divulgue des documents. Les renseignements provenant de ces systèmes ne sont fournis que pour corroborer ou valider les éléments de preuve déjà recueillis.

- ◇ Cette proposition créant un précédent n'est pas présentée dans d'autres conventions collectives de l'ACIA ou de l'administration publique centrale (APC). L'ACIA n'est pas disposée à accepter la NOUVELLE proposition de l'Agent négociateur.

#### Mesure de l'Employeur

Pour parvenir à un règlement, l'Employeur propose ce qui suit :

**NOUVEAU**

##### APPENDICE « XX »

**Protocole d'entente entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le harcèlement en milieu de travail**

**Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le Syndicat).**

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

**Au cours de ce processus, l'Employeur consultera le Syndicat sur ce qui suit :**

- les mécanismes pour orienter et soutenir les employés au cours du processus de résolution du harcèlement;
- redressement pour les répercussions négatives sur un employé en raison d'un incident de harcèlement;
- et
- s'assurer que les employés peuvent signaler le harcèlement sans crainte de représailles.

**La mise en œuvre et l'application de la présente politique ne relèvent pas du présent protocole ni de la convention collective.**

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

L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas dans son rapport la proposition de l'Agent négociateur, mais plutôt la contre-proposition de l'Employeur, selon la section Mesure de l'Employeur ci-dessus.

## ARTICLE 23 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>23.01</b> Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un e employé e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, la Politique de transition en matière d'emploi (appendice B) conclue par les parties s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.</p>		<p><b>23.01</b> Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un e employé e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, <b>de la réinstallation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail</b>, la Politique de transition en matière d'emploi (appendice B) conclue par les parties s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.</p>
<p><b>23.02</b> Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment; et</li> <li>(b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.</li> </ul>		<p><b>23.02</b> Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) la mise en place par l'Employeur d'équipement, <del>ou</del> de matériel, <b>de systèmes ou de logiciels</b> d'une nature différente de ceux utilisés précédemment; et</li> <li>b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement, <del>ou de ce matériel</del>, <b>ces systèmes ou ces logiciels.</b></li> </ul>

**ARTICLE 23 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>23.03</b> Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.</p>		<p>23.03 <del>Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur.</del> Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.</p>
<p><b>23.04</b> Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner au Syndicat un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingt (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.</p>	<p><b>23.04</b> Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner au Syndicat un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins <b>quatre-vingt-dix (90)</b> cent quatre-vingt (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.</p>	<p><b>23.04</b> Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner au Syndicat un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins <b>trois cent soixante (360)</b> cent quatre-vingt (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.</p>
<p><b>23.05</b> Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 23.04 fournira les renseignements suivants :</p> <p>...</p>		<p><b>23.05</b> Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 23.04 fournira les renseignements suivants :</p> <p>...</p> <p><b>(f) l'analyse de rentabilisation et tous les autres documents qui démontrent la nécessité du changement technologique et l'évaluation officielle et documentée complète du risque qui a été entreprise dans la mesure où le changement concerne les employés directement touchés, tous les employés qui pourraient être touchés et les citoyens du Canada, le cas échéant, et toute option d'atténuation qui a été prise en considération.</b></p>

### ARTICLE 23 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES (suite)

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>23.06</b> Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 23.04, l'Employeur doit consulter le Syndicat au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 23.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.</p>		<p><b>23.06</b> Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 23.04, l'Employeur doit, <b>à un moment convenu d'un commun accord</b>, consulter le Syndicat au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 23.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.</p>
<p><b>23.07</b> Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un-e employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.</p>		<p><b>23.07</b> Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un-e employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur <del>fera tout ce qui est raisonnablement possible pour</del> fournira à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.</p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter « de la réinstallation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail » au paragraphe 23.01.
- La proposition crée un précédent, et le libellé actuel est commun à toutes les conventions collectives de l'APC.
- L'Agent négociateur n'a pas fourni de justification de ce changement proposé, qui est injustifié de l'avis de l'Employeur.

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter au paragraphe 23.02 un libellé qui élargirait considérablement et indûment le champ d'application de l'article 23.
  - Il pourrait être soutenu que cet ajout englobe l'ensemble des changements, des mises à jour ou des mises à niveau de systèmes ou de logiciels, qui sont courants et ne correspondent pas aux changements technologiques envisagés dans l'article. En revanche, la disposition actuelle est déjà suffisamment large (c.-à-d. la référence à l'équipement ou au matériel) pour englober une grande variété de changements technologiques où l'équipement ou le matériel est de nature différente de celui utilisé précédemment, ce qui peut comprendre des systèmes ou des logiciels, lorsque cela est justifié.
- ◇ L'Agent négociateur propose la suppression d'une partie du paragraphe 23.03.
  - L'Employeur estime que cela enverrait le mauvais message et irait à l'encontre des initiatives de modernisation de l'ACIA. Les changements technologiques sont importants pour l'évolution de l'Agence et le travail de celle-ci au service des Canadiens. Il ne faut pas seulement le reconnaître, mais l'encourager et le promouvoir.
- ◇ L'Agent négociateur propose d'augmenter la période d'avis prévue au paragraphe 23.04, c'est-à-dire de la faire passer de 180 jours à 360 jours.
  - L'Employeur estime que cela est déraisonnable et impose trop de contraintes à l'Employeur dans l'exécution de ses activités. Il serait peu pratique, voire impossible parfois, de donner un préavis aussi long de changements imminents sans retarder indûment l'introduction des changements requis. Cela nuirait considérablement à la capacité de l'Agence de mettre en œuvre les priorités de son cadre « Répondre aux besoins d'aujourd'hui, bâtir pour l'avenir ».

- ◇ L'Agent négociateur propose au paragraphe 23.05 un libellé qui ajoute l'obligation d'inclure toute analyse de rentabilisation ou tout autre document dans l'avis de changement technologique.
  - La détermination d'un besoin de changement technologique est la prérogative de l'Employeur, et il n'y a pas de motif ou justification raisonnable pour l'exigence proposée de fournir des analyses de rentabilisation et/ou des documents de prise de décisions.
  - L'Employeur est d'avis que les dispositions actuelles des paragraphes 23.05 et 23.06, qui prévoient un avis et une consultation, sont adéquates et suffisantes.
  - Les changements que propose l'Agent négociateur ne figurent dans aucune autre convention collective de l'APC. La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et la convention collective (article 20) contiennent également des dispositions générales relatives à la consultation conjointe.
- ◇ L'Agent négociateur propose au paragraphe 23.06 un libellé qui pourrait retarder indûment le processus de consultation.
- ◇ L'Agent négociateur propose la suppression du libellé du paragraphe 23.07 en ce qui concerne la formation. Cela créerait un précédent et imposerait un bien plus grand fardeau à l'Employeur, en plus d'ouvrir la porte aux employés qui prétendent qu'ils ont toujours besoin de plus de formation.
- ◇ L'Agent négociateur n'a pas présenté d'arguments convaincants à l'appui de ses propositions ni démontré que les dispositions actuelles sont inadéquates.

### **Proposition de l'Employeur**

- ◇ L'Employeur propose de réduire la période d'avis prévue au paragraphe 23.04 pour la faire passer de 180 jours à 90 jours.
  - L'Employeur aurait ainsi la marge de manœuvre nécessaire pour mettre en place rapidement des changements technologiques qui peuvent mener à des niveaux plus élevés d'efficacité dans le milieu de travail. En tirant parti de ces améliorations, l'Agence cherche constamment à innover, à moderniser et à améliorer les services offerts aux Canadiens, ainsi qu'à optimiser son effectif afin de mieux répondre à ses priorités.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission appuie la proposition de l'Employeur et ne recommande pas les propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
		<p><b>Le Syndicat propose de réduire la semaine de travail à 37,5 heures par semaine pour les membres des groupes GL et GS, sans aucune réduction de rémunération. Il est à noter que des changements ou des modifications consécutifs seront nécessaires tout au long de la convention collective à la suite d'un tel changement.</b></p>
<p><b>24.02</b> L'Employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié du Syndicat si la modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire.</p>		<p><b>24.02</b> <del>L'Employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié du Syndicat si la modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire.</del> <b>L'Employeur ne doit pas changer des travailleurs de jour en travailleurs de quart ni changer des travailleurs de quart en travailleurs de jour sans accord mutuel entre l'Employeur et l'AFPC.</b></p>
<p><b>24.05</b> Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :</p> <p>...</p> <p>b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :</p> <p>...</p> <p>(iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.</p>		<p><b>24.05</b> Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :</p> <p>...</p> <p>b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :</p> <p>...</p> <p>(iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins <b>quinze (15)</b> <del>sept (7)</del> jours avant la date du début du nouvel horaire.</p>

## ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL (suite)

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>24.10</b></p> <p>Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un-e employé-e est de moins de sept (7) jours, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1,5) pour le travail effectué pendant le premier (1<sup>er</sup>) poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal.</p>		<p><b>24.10</b></p> <p>Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un-e employé-e est de moins de sept (7) jours, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1,5) pour le travail effectué pendant le premier (1<sup>er</sup>) poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal.</p>
<p><b>24.15</b> Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :</p> <p>g) Heures supplémentaires</p> <p>Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1,75) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.</p>	<p><b>24.15</b> Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :</p> <p><i><b>L'alinéa 24.15g) ne s'applique pas aux employés travaillant selon un horaire comprimé; les dispositions relatives aux heures supplémentaires du paragraphe 27.01 s'appliquent plutôt.</b></i></p> <p>g) Heures supplémentaires</p> <p>Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1,75) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.</p>	

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter au paragraphe 24.02 un libellé qui limiterait les droits de la direction en ne permettant pas à l'Employeur de changer

les travailleurs de jour en travailleurs de quart, ou vice versa, sans l'accord mutuel de l'AFPC et de l'Employeur. Ce libellé crée un précédent et ne figure dans aucune autre convention collective de la fonction publique ou de l'ACIA. L'Employeur soutient que le libellé actuel exigeant une discussion entre les parties lorsque le changement touchera la majorité des employés est suffisant.

- ◇ L'Agent négociateur propose d'augmenter le nombre de jours avant le début d'un nouvel horaire où l'horaire de travail doit être affiché, de son délai actuel de sept (7) jours à 15 jours d'avance, à l'alinéa 24.05b)(iv). Le libellé de la convention collective doit prévoir une marge de manœuvre suffisante pour que l'Agence puisse réagir et s'adapter à la nature changeante du travail, et fournir les services nécessaires pour remplir son mandat et assurer la santé et la sécurité continues des Canadiens et de l'économie. L'Employeur fait valoir que le délai actuel de sept (7) jours est suffisant et donne à l'employé suffisamment de temps pour se préparer pour le nouveau poste, et à l'Employeur, la souplesse nécessaire pour s'assurer que l'horaire définitif répond à ses besoins opérationnels.
- ◇ L'Agent négociateur propose également une réduction de la semaine de travail pour les employés GL/GS. Étant donné que cette proposition touche un certain nombre d'articles différents, l'Employeur a présenté sa position globalement au sujet de cette question à la partie IV : Groupes professionnels Manœuvres et hommes de métier (GL) et Services divers (GS).

### **Proposition de l'Employeur**

- ◇ L'Employeur propose de modifier au paragraphe 24.15 les dispositions relatives aux heures supplémentaires pour les employés travaillant une semaine de travail comprimée. Les dispositions relatives aux heures supplémentaires pour les heures de travail variables prévoient que les heures supplémentaires doivent être rémunérées à temps et trois quarts (1,75). Bien que les dispositions

générales relatives aux heures supplémentaires prévoient que les heures supplémentaires doivent être rémunérées à temps et demi (1,5) pendant une journée de travail normale ou le premier jour de repos, et au tarif double (2) pendant le deuxième jour de repos, l'Employeur soutient que la rémunération au temps et aux trois quarts (1,75) des travailleurs variables entraînerait habituellement un paiement plus élevé des heures supplémentaires, en reconnaissance de l'obligation de travailler un horaire variable.

- Les employés qui travaillent selon un horaire comprimé le font à leur demande. À ce titre, l'Employeur soutient que ces employés devraient être assujettis aux mêmes dispositions relatives aux heures supplémentaires que les autres employés qui travaillent durant une semaine de travail normale.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission appuie les propositions de l'Employeur et ne recommande pas les propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 26 – PRIMES DE POSTE

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Dispositions exclues</b></p> <p><b>Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 24.04 ou GL/GS 24.04.</b></p> <p><b>26.01 Prime de poste</b></p> <p>L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h 00 et 8 h 00, touche une prime de poste de deux (2,00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.</p>	<p><b>26.01 Prime de poste</b></p> <p><del>L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h 00 et 8 h 00, touche une prime de poste de deux (2,00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.</del></p> <p><b><i>L'employé-e qui travaille par postes reçoit une prime de poste supplémentaire de trois dollars (3,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 0 h.</i></b></p> <p><b><i>L'employé-e qui travaille par postes reçoit une prime de poste supplémentaire de cinq dollars (5,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 0 h et 8 h.</i></b></p>
<p><b>26.02 Prime de fin de semaine</b></p> <p>L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux (2,00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.</p>	<p><b>26.02 Prime de fin de semaine</b></p> <p>L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de <b>trois</b> dollars <del>(3,00 \$) deux (2,00 \$)</del> l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.</p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter un libellé pour augmenter la prime de poste, qui passerait de deux dollars (2,00 \$) à trois dollars (3,00 \$) l'heure, entre 16 h et 0 h, et à cinq dollars (5,00 \$) l'heure entre 0 h et 8 h. De plus, l'Agent

négociateur propose d'augmenter la prime de fin de semaine pour la faire passer de deux dollars (2,00 \$) à trois dollars (3,00 \$) l'heure.

- ◇ Cette proposition créant un précédent ne se trouve dans aucune autre convention collective de l'ACIA ou convention collective avec l'administration publique centrale (APC) et entraînerait une augmentation des coûts considérable. L'ACIA n'est pas disposée à accepter l'augmentation proposée des primes de poste ou de fin de semaine.
  
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas les propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 27 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>27.01</b></p> <p>Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs suivants :</p> <p>a) tarif et demi (1,5), sous réserve des dispositions des alinéas 27.01b) ou c);</p> <p><b>L'alinéa 27.01b) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept heures et demie (7,5) pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;</p> <p><b>L'alinéa 27.01c) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p>	<p><b>27.01</b></p> <p><b><i>Toutes les heures supplémentaires sont rémunérées au tarif double et ouvrent droit à pension.</i></b> <del>Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs suivants :</del></p> <p>a) <del>tarif et demi (1,5), sous réserve des dispositions des alinéas 27.01b) ou c);</del></p> <p><b>L'alinéa 27.01b) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>b) <del>tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept heures et demie (7,5) pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;</del></p> <p><b>L'alinéa 27.01c) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p>
<p>c) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de huit (8) heures pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.</p>	<p>e) <del>tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de huit (8) heures pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.</del></p>

## ARTICLE 27 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>27.08</b></p> <p>a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit dix dollars (10.00 \$) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.</p> <p>b) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix dollars (10.00 \$) pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.</p> <p>c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.</p> <p>d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.</p>	<p><b>27.08</b></p> <p>a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit <del>dix</del><b>quinze</b> dollars (<del>10</del><b>15.00</b> \$) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.</p> <p>b) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de <del>dix</del><b>quinze</b> dollars (<del>10</del><b>15.00</b> \$) pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.</p> <p>c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.</p> <p>d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.</p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose que toutes les heures supplémentaires soient rémunérées au tarif double.
  - L'Employeur fait valoir que l'acceptation d'un tel changement aurait une incidence financière importante et dépasserait les dispositions contenues dans d'autres conventions collectives de l'APC sans justification.
  - Augmenter au tarif double le taux de rémunération des heures supplémentaires coûterait approximativement à l'Agence 2 505 835 \$ de plus par année.

- Cette augmentation aura également une incidence sur les articles suivants :  
Article 28 – Indemnité de rappel au travail, article 29 – Disponibilité, article 30 – Indemnité de rentrée au travail et article 31 – Jours fériés désignés payés.
- ◇ L'Agent négociateur propose que toutes les heures supplémentaires ouvrent droit à pension.
- Ce libellé crée un précédent et ne se trouve dans aucune autre convention collective de la fonction publique ou de l'ACIA. Il ne s'agit pas non plus d'une décision que l'Employeur a le pouvoir de prendre : de telles décisions relèvent de la responsabilité du Centre des pensions.
- ◇ L'Agent négociateur propose d'augmenter l'indemnité de repas pour heures supplémentaires pour la faire passer de dix (10,00 \$) à quinze dollars (15,00 \$).
  - Augmenter l'allocation de repas pour la faire passer de 10 \$ à 15 \$ coûterait approximativement à l'Agence 31 288 \$ de plus par année.
  - L'Employeur fait valoir que la proposition de l'Agent négociateur ne cadre pas avec le mode de règlement négocié actuel dans la fonction publique fédérale. Dans ce contexte, et conformément aux conventions du groupe Informatique (ACIA-IN) et de l'APC récemment signées, l'Employeur est d'avis qu'il serait approprié que la Commission recommande d'augmenter l'indemnité de repas à douze dollars (12,00 \$) pour l'harmoniser avec d'autres groupes de l'APC.

#### Mesure de l'Employeur

Pour parvenir à un règlement, l'Employeur propose ce qui suit :

##### 27.08

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit ~~dix~~**douze** dollars (~~40~~**12.00** \$) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de ~~dix~~**douze** dollars (~~40~~**12.00** \$) pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.

- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas dans son rapport les propositions de l'Agent négociateur, mais plutôt la contre-proposition de l'Employeur, selon la section *Mesure de l'Employeur* ci-dessus.

## ARTICLE 28 – INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>28.01</b> Si l'employé-e est rappelé au travail</p> <p>a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,</p> <p>ou</p> <p>b) un jour de repos,</p> <p>ou</p> <p>c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux montants suivants :</p> <p>(i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 31.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail;</p> <p>ou</p> <p>...</p> <p>e) Lorsqu'un-e employé-e est rappelé au travail sans qu'il ou elle ait à quitter l'endroit où il ou elle a été rappelé, le minimum de trois (3) heures prévu à l'alinéa 28.01c) est remplacé par un minimum d'une (1) heure qui s'applique une seule fois à l'égard de chaque période de huit (8) heures.</p>	<p><b>28.01</b> Si l'employé-e est rappelé au travail</p> <p>a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,</p> <p>ou</p> <p>b) un jour de repos,</p> <p>ou</p> <p>c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux montants suivants :</p> <p>(i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée <del>au tarif des heures supplémentaires applicable</del> <b>au tarif double</b> pour chaque rappel, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 31.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail;</p> <p>ou</p> <p>...</p> <p><del>e) Lorsqu'un-e employé-e est rappelé au travail sans qu'il ou elle ait à quitter l'endroit où il ou elle a été rappelé, le minimum de trois (3) heures prévu à l'alinéa 28.01c) est remplacé par un minimum d'une (1) heure qui s'applique une seule fois à l'égard de chaque période de huit (8) heures.</del></p>

## COMMENTAIRES

### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose que tous les rappels au travail soient rémunérés au tarif double, peu importe si l'employé doit se présenter au travail pour effectuer le rappel au travail.
  - Ce libellé crée un précédent et ne figure dans aucune autre convention collective de la fonction publique ou de l'ACIA.
  - L'Employeur fait valoir que l'acceptation d'un tel changement aurait une incidence financière importante et dépasserait les dispositions contenues dans d'autres conventions collectives de l'APC sans justification.
  - Augmenter au tarif double le taux de rémunération des rappels au travail coûterait à l'Agence approximativement 71 117 \$ de plus par année.
  - La prime prévue à l'alinéa 28.01e) vise à indemniser l'employé pour l'inconvénient d'être rappelé au travail, étant entendu que l'inconvénient est atténué lorsque le rappel au travail peut être effectué à distance.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas les propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 29 – DISPONIBILITÉ

Convention collective	Position de l'Employeur
<p><b>29.04</b></p> <p>L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :</p> <p>a) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures, ou</p> <p>b) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires réelles,</p> <p>c) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération pour la période de disponibilité dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.</p>	<p><b>29.04</b></p> <p><i>L'employé en disponibilité qui est appelé au travail par l'Employeur et qui se présente pour le travail est rémunéré conformément à l'article 28 – Indemnité de rappel au travail.</i></p> <p>L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :</p> <p>a) <del>une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,</del> ou</p> <p>b) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires réelles,</p> <p><del>(c) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération pour la période de disponibilité dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.</del></p>
<p><b>29.05</b></p> <p>Sauf dans le cas où l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.</p>	<p><b>29.05</b></p> <p><del>Sauf dans le cas où l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.</del></p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Employeur

- ◇ L'Employeur propose d'ajouter un libellé qui clarifiera qu'une fois qu'un employé en disponibilité est rappelé au travail, il doit être rémunéré en vertu de l'article sur le rappel au travail.

- L'Employeur soutient que l'inclusion du libellé sur le rappel au travail dans l'article sur la disponibilité crée de la confusion. Ce manque de clarté peut mener à un traitement incohérent des employés, à un non-respect involontaire de la convention collective et à des griefs.
- ◇ L'Employeur propose également de supprimer le libellé du paragraphe 29.05 afin de préciser que le temps de déplacement à destination ou en provenance du travail ne constitue pas du temps travaillé.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission de recommander cette proposition dans son rapport.

## ARTICLE 30 – INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

Convention collective	Position de l'Employeur
<p><b>30.01</b></p> <p>a) Lorsque l'employé-e est tenu de rentrer au travail et qu'il ou elle s'y présente un jour de repos, il ou elle a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable;</p> <p>b) Le paiement minimum mentionné en a) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 61.05.</p>	<p><b>30.01</b></p> <p>a) <i>Si un employé-e reçoit des instructions, plus de vingt-quatre (24) heures avant l'heure de début prévue, lui demandant de faire des heures supplémentaires pendant un jour de repos, l'employé-e est rémunéré conformément à l'article 27 – Heures supplémentaires.</i></p> <p>a)b) Lorsque l'employé-e est tenu de rentrer au travail et qu'il ou elle s'y présente un jour de repos, il ou elle a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable;</p> <p>b)c) Le paiement minimum mentionné en a) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 61.05.</p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Employeur

◇ L'Employeur propose d'ajouter un libellé qui clarifiera la manière dont un employé sera rémunéré pour l'indemnité de rentrée au travail.

- Les conventions collectives de l'ACIA ne sont pas uniformes dans leurs dispositions relatives à la paye pour services supplémentaires. Cela pose des problèmes lorsque les gestionnaires, en particulier ceux qui ont des employés dans différentes unités de négociation, doivent indemniser les employés différemment selon leur unité de négociation. L'ACIA cherche à clarifier et à simplifier sa convention collective.
- L'objectif de l'indemnité de rentrée au travail est d'offrir une prime lorsque les services de l'employé sont requis à court préavis.

### **Proposition de l'Agent négociateur**

- Augmenter le taux de rémunération de l'indemnité de rentrée au travail au tarif double coûterait à l'Agence approximativement 13 717 \$ de plus par année.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission recommande la proposition de l'Employeur et ne recommande pas la proposition de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>31.01</b> Sous réserve du paragraphe 31.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :</p> <p>...</p> <p>e) la fête du Canada,</p> <p>...</p> <p>k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,</p> <p>l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.</p>	<p><i>Il est entendu que les employé-e-s qui ne travaillent pas pendant un jour férié désigné ont droit à une rémunération de sept virgule cinq (7,5) heures au taux horaire normal ou à une rémunération de huit (8) heures au taux horaire normal lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures.</i></p>	<p><b>31.01</b> Sous réserve du paragraphe 31.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :</p> <p>...</p> <p>e) <b>la Journée nationale des peuples autochtones (le 21 juin),</b></p> <p>e)f) la fête du Canada,</p> <p>...</p> <p><del>k)l)</del> <b>un autre jour deux (2) autres jours</b> dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est <del>reconnu</del> <b>sont reconnus</b> comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, <del>un tel jour additionnel n'est pas reconnu</del> <b>de tels jours additionnels ne sont pas reconnus</b> en tant que congé provincial ou municipal, le <b>troisième lundi de février et le</b> premier lundi d'août,</p> <p><del>l)m)</del> un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.</p>

**ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>31.05</b> Lorsqu'un-e employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré :</p> <p>a) à tarif et demi (1,5) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24, Durée du travail, de la présente convention, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,</p> <p>ou</p> <p>b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut bénéficier :</p> <p>(i) d'un jour de congé payé (au tarif normal), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,</p> <p>et</p> <p>(ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1,5) le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24 dans la présente convention collective, et</p> <p>(iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24, Durée du travail, dans la présente convention collective.</p>		<p><b>31.05</b> Lorsqu'un-e employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré :</p> <p>a) à tarif et demi (1,5) <b>au tarif double</b> pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24, Durée du travail, de la présente convention, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,</p> <p>ou</p> <p>b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut bénéficier :</p> <p>(i) d'un jour de congé payé (au tarif normal), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,</p> <p>et</p> <p>(ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1,5) <b>du double du</b> tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24 dans la présente convention collective, et</p> <p>(iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24, Durée du travail, dans la présente convention collective.</p>

## ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS (suite)

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>c) Nonobstant les alinéas 31.05a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément au paragraphe 27.01b) ou c), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.</p> <p>...</p>		<p><del>c) Nonobstant les alinéas 31.05a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément au paragraphe 27.01b) ou c), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.</del></p> <p>...</p>

## COMMENTAIRES

### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose d'élargir le nombre de congés prévus dans le présent article de deux (2) jours pour inclure la Journée nationale des peuples autochtones et une journée en février – habituellement appelée « jour de la famille » dans certaines provinces.
  - L'Employeur fournit déjà 11 jours fériés à ses employés. Cette disposition de la convention collective est la même que celle des autres conventions collectives et des comparateurs de l'Agence dans l'administration publique centrale (APC). Le total de 11 jours est compétitif par rapport aux conventions en vigueur dans les provinces, les territoires, les administrations municipales et l'industrie privée.

- L'Employeur est d'avis que la proposition d'augmenter le nombre de jours fériés n'est pas justifiée et serait coûteuse du point de vue de la productivité, soit environ 2,2 M\$ par année de façon continue pour le groupe de l'AFPC.
- ◇ L'Agent négociateur propose également d'augmenter le montant de la prime versée pour le travail effectué pendant un jour férié désigné payé en passant du tarif et demi (1,5x) au tarif double (2x) à l'alinéa 31.05a).
- Cette proposition entraînerait en fait une journée au tarif triple si elle était travaillée (valeur de la journée, plus rémunération gagnée au tarif double pour toutes les heures travaillées), à un coût supplémentaire approximatif de 206 969 \$ par année. Le droit actuel est conforme à d'autres comparateurs de l'Agence et de l'APC.

### **Proposition de l'Employeur**

- ◇ L'Employeur propose d'ajouter un libellé pour préciser que la valeur d'un jour férié désigné payé est de sept virgule cinq (7,5) heures, ou de huit (8) heures pour les employés du groupe GS et GL, que ce jour soit travaillé ou non.
- La proposition de l'Employeur n'est qu'une clarification et n'a aucune incidence sur les droits. La proposition doit seulement inclure un libellé qui décrit la pratique actuelle et la façon dont les heures d'un jour férié désigné payé sont rémunérées.
  - La proposition de l'Employeur vise à assurer que l'article 31 – Jours fériés désignés payés est conforme à la valeur d'une journée énoncée dans d'autres articles, y compris l'article 37 – Congés – Généralités; de l'article 46 – Congé payé pour obligations familiales; et l'article 54 – Congés payés ou non payés pour d'autres motifs.

- Cela éviterait toute confusion quant au droit à la rémunération pendant un jour férié désigné payé (JFDP). Il serait possible de préciser le nombre d'heures que vaut le JFDP lorsque l'employé travaille normalement plus de sept virgule cinq (7,5) heures ou huit (8) heures par jour, dans le cas des employés GL et GS. Cela clarifierait également le droit à la rémunération lorsque l'employé doit travailler pendant une JFDP et prend un congé pendant cette JFDP.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission appuie la proposition de l'Employeur et ne recommande pas les propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 33 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>33.02</b> 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 33.03 et 33.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas quatre (4) heures.</p>	<p><b>33.02</b> Lorsque l'employé-e <del>est tenu de se rendre</del> 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 33.03 et 33.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, <del>à condition que ces arrêts ne dépassent pas quatre (4) heures.</del></p>
<p><b>33.03</b> Aux fins des paragraphes 33.02 et 33.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.</li> <li>b) Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.</li> <li>c) Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.</li> </ul>	<p><b>33.03</b> Aux fins des paragraphes 33.02 et 33.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.</li> <li>b) Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.</li> <li>c) Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.</li> </ul>

**ARTICLE 33 – TEMPS DE DÉPLACEMENT (suite)**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
	<p><b>NOUVEAU</b></p> <p><b><i>d) L'employé-e est rémunéré au taux horaire applicable pour tout le temps de déplacement entre l'hébergement temporaire et le lieu de travail temporaire.</i></b></p>
<p><b>33.04</b> Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 33.02 et 33.03 :</p> <p>a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.</p> <p>b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :</p> <p>(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</p> <p>(ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement 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 quinze (15) heures de rémunération au tarif normal</p>	<p><b>33.04</b> <del>Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 33.02 et 33.03 :</del></p> <p><b><i>Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, un employé-e est tenu par l'Employeur de voyager, le temps nécessairement consacré à ce déplacement est considéré comme du temps travaillé et est rémunéré comme suit :</i></b></p> <p><del>a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.</del></p> <p><del>b) a) Un jour de travail normal, pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :</del></p> <p>(i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail <del>ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,</del> et</p> <p>(ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel <b><i>et/ou de travail</i></b> qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, <del>le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au tarif normal</del></p>

### ARTICLE 33 – TEMPS DE DÉPLACEMENT (suite)

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.	e) <del>b)</del> Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour <b>tout</b> le temps de déplacement <b>et/ou de travail</b> , jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose de modifier l'article actuel pour élargir la période du temps de déplacement et la façon dont le temps de déplacement est rémunéré.
  - Le libellé proposé par l'Agent négociateur crée un précédent et ne se trouve dans aucune autre convention collective de l'APC.
  - Même si les parties ont eu une discussion initiale pour s'assurer de bien comprendre les propositions, des négociations importantes n'ont pas eu lieu et l'Employeur est d'avis que les changements proposés sont injustifiés.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas les propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 34 – CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>34.01</b> À la demande d'un-e employé-e et à la discrétion de l'Employeur, l'indemnité acquise en vertu de l'article 27 – Heures supplémentaires; l'article 28 – Indemnité de rappel au travail; l'article 29 – Disponibilité; l'article 30 – Indemnité de rentrée au travail; et du temps de déplacement rémunéré au taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 33 – Temps de déplacement, peuvent être pris sous forme de congé compensatoire, qui sera calculé au taux de prime prévu à l'article applicable.</p>	<p><b>34.01</b> À la demande d'un-e employé-e et à la discrétion <del>de l'Employeur,</del> <b>avec l'accord</b> de l'Employeur, <b>ou à la demande de l'Employeur et avec le consentement de l'employé-e,</b> l'indemnité acquise en vertu de l'article 27 – Heures supplémentaires; l'article 28 – Indemnité de rappel au travail; l'article 29 – Disponibilité; l'article 30 – Indemnité de rentrée au travail; et du temps de déplacement rémunéré au taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 33 – Temps de déplacement, peuvent être pris sous forme de congé compensatoire, qui sera calculé au taux de prime prévu à l'article applicable.</p>	<p><b>34.01</b> À la demande d'un-e employé-e et à la discrétion <del>de l'Employeur,</del> <b>avec l'approbation</b> de l'Employeur, l'indemnité acquise en vertu de l'article 27 – Heures supplémentaires; l'article 28 – Indemnité de rappel au travail; l'article 29 – Disponibilité; l'article 30 – Indemnité de rentrée au travail; et du temps de déplacement rémunéré au taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 33 – Temps de déplacement, peuvent être pris sous forme de congé compensatoire, qui sera calculé au taux de prime prévu à l'article applicable.</p>
<p><b>34.03</b> Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant seront rémunérés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de l'exercice financier en question. L'Employeur s'efforcera d'effectuer ledit paiement dans les quatre (4) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre.</p>	<p><b>34.03</b> Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant seront rémunérés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de l'exercice financier en question. <del>L'Employeur s'efforcera d'effectuer ledit paiement dans les quatre (4) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre.</del></p>	

**ARTICLE 34 – CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>34.04</b> À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.</p>	<p><b>34.04</b> À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur <b><i>ou à la demande de l'Employeur et avec le consentement de l'employé</i></b>, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, <b><i>une fois par exercice</i></b>, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.</p>	
	<p><b>NOUVEAU</b></p> <p><b>34.07</b> <i>Lorsqu'un paiement est fait en raison de l'application du présent article, l'Employeur s'efforcera d'effectuer ledit paiement dans les huit (8) semaines suivant la fin de la période de paye où l'employé et demande un paiement, ou si le paiement est requis pour la liquidation des congés compensatoires inutilisés à la fin de l'exercice, l'Employeur s'efforcera d'effectuer ledit paiement dans les huit (8) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre de l'exercice suivant.</i></p>	

**COMMENTAIRES**

**Proposition de l'Agent négociateur**

- ◇ L'Agent négociateur propose au paragraphe 34.01 un libellé concernant l'approbation du congé compensatoire payé. L'Employeur est enclin à appuyer

cette proposition si les propositions de l'Employeur dans tout le reste de l'article sont acceptées.

### **Proposition de l'Employeur**

- ◇ L'Employeur propose aux paragraphes 34.01 et 34.04 un libellé qui permettrait à l'Employeur de demander qu'un employé soit rémunéré pour les heures supplémentaires, les rappels au travail, la disponibilité, l'indemnité de rentrée au travail et les jours fériés désignés payés sous forme de congés compensatoires payés. Le consentement de l'employé demeurerait requis.
- À mesure que nous nous bâtissons pour l'avenir, il est important d'établir une main-d'œuvre mobile et souple qui répond aux priorités changeantes. Un facteur clé est que l'Agence utilise mieux son effectif et gère mieux ses passifs financiers, ce qui nécessite dans les deux cas une planification efficace. Pour ce faire, l'ACIA doit être en mesure d'amorcer des conversations avec les employés pour planifier l'utilisation du temps compensatoire et/ou de son paiement de sorte que les employés puissent utiliser leurs congés compensatoires et que l'Employeur puisse planifier de façon proactive les niveaux de dotation et les paiements compensatoires.
- ◇ L'Employeur propose un libellé aux paragraphes 34.03 et au NOUVEAU paragraphe 34.07 afin de prolonger les délais pour l'encaissement du congé compensatoire payé.
  - Bien que l'Employeur s'efforce d'effectuer ces paiements le plus rapidement possible; le traitement des paiements échappe au contrôle de l'ACIA et peut exiger un délai supplémentaire.

- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission de recommander les propositions de l'Employeur dans son rapport.

## ARTICLE 37 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

Convention collective	Position de l'Employeur
<b>37.03</b> L'employé-e a le droit, une fois par année financière et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.	37.03 L'employé-e <b>qui n'a pas d'accès électronique au système de congés</b> a le droit, une fois par année financière <b>ou selon des besoins raisonnables</b> et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Employeur

- ◇ L'Employeur propose un libellé visant à ne communiquer les soldes de crédits de congés annuels qu'aux employés qui n'y ont pas accès par voie électronique.
  - L'Employeur est d'avis qu'il n'est pas nécessaire d'exiger de l'Employeur qu'il communique les soldes de crédits de congés annuels aux employés, puisque tous les employés ont accès par voie électronique au réseau électronique de l'Employeur et au système de congés (connu sous le nom de PeopleSoft).
  - Les employés peuvent consulter leurs soldes de crédits de congés annuels aussi souvent qu'ils le jugent nécessaire et peuvent utiliser l'équipement de l'employeur pour imprimer ces soldes, selon les besoins.
  - Le libellé proposé permettrait tout de même aux employés de demander leur solde de crédits de congés annuels lorsqu'ils n'ont pas d'accès par voie électronique, comme pour les employés qui sont actuellement en congé de longue durée.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission de recommander la proposition de l'Employeur dans son rapport.

## ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>38.02</b>  a) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :</p> <p>(i) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p> <p>(ii) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p> <p>(iii) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p> <p>(iv) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p> <p>(v) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p>		<p><b>38.02</b>  a) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :</p> <p>(i) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son <del>huitième (8<sup>e</sup>)</del> <b>cinquième (5<sup>e</sup>)</b> anniversaire de service;</p> <p>(ii) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son <del>huitième (8<sup>e</sup>)</del> <b>cinquième (5<sup>e</sup>)</b> anniversaire de service;</p> <p><del>(iii) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;</del></p> <p><del>(iv) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;</del></p> <p><b>(iii)</b> quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son <del>dix-huitième (18<sup>e</sup>)</del> <b>dixième (10<sup>e</sup>)</b> anniversaire de service;</p>

**ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>(vi) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p> <p>(vii) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p>		<p><del>(vi) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;</del></p> <p><b>(iv) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième <del>(28<sup>e</sup>)</del>vingt-troisième (23<sup>e</sup>)</b> anniversaire de service;</p>
<p>b) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures :</p> <p>(i) dix (10) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p> <p>(ii) treize virgule trois trois (13,33) heures à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p>		<p>b) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures :</p> <p>(i) dix (10) heures jusqu'au mois où survient son huitième <del>(8<sup>e</sup>)</del><b>cinquième (5<sup>e</sup>)</b> anniversaire de service;</p> <p>(ii) treize virgule trois trois (13,33) heures à partir du mois où survient son huitième <del>(8<sup>e</sup>)</del><b>cinquième (5<sup>e</sup>)</b> anniversaire de service;</p>

**ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
(iii) quatorze virgule six sept (14,67) heures à partir du mois où survient son seizième (16 <sup>e</sup> ) anniversaire de service;		<del>(iii)</del> quatorze virgule six sept (14,67) heures à partir du mois où survient son seizième (16 <sup>e</sup> ) anniversaire de service;
(iv) quinze virgule trois trois (15,33) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17 <sup>e</sup> ) anniversaire de service;		<del>(iv)</del> quinze virgule trois trois (15,33) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17 <sup>e</sup> ) anniversaire de service;
(iv) seize virgule six sept (16,67) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18 <sup>e</sup> ) anniversaire de service;		<b>(iii)</b> seize virgule six sept (16,67) heures à partir du mois où survient son dix-huitième <del>(18<sup>e</sup>)</del> <b>dixième (10<sup>e</sup>)</b> anniversaire de service;
(vi) dix-huit (18) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27 <sup>e</sup> ) anniversaire de service;		<del>(vi)</del> dix-huit (18) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27 <sup>e</sup> ) anniversaire de service;

**ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>(vii) vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service;</p>		<p>(iv) vingt (20) heures à partir du mois où survient son <del>vingt-huitième (28<sup>e</sup>)</del> <b>vingt-troisième (23<sup>e</sup>)</b> anniversaire de service;</p>
<p><b>Établissement du calendrier des congés annuels payés</b></p>	<p><b>38.04</b></p> <p><b>a) Les employés doivent normalement utiliser tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.</b></p> <p><b>b) Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais doit faire tout effort raisonnable pour :</b></p> <p><b>(i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;</b></p> <p><b>(ii) ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.</b></p>	

**ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Établissement du calendrier des congés annuels payés</b></p> <p><b>38.04</b> En établissant le calendrier des congés annuels payés de l'employé-e, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :</p> <p>a) pour accorder les congés annuels à l'employé-e pendant l'année financière au cours de laquelle il ou elle les a acquis, si celui-ci ou celle-ci le demande au plus tard le 1<sup>er</sup> juin;</p> <p>b) pour acquiescer à toute demande de l'employé-e, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de trente (30) heures, ou de trente-deux (32) heures, ou la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, ou plus acquis pendant l'année en cours;</p> <p>c) pour faire en sorte de ne pas refuser pour un motif déraisonnable la demande de congé annuel de l'employé-e;</p>	<p><del><b>38.04</b> — En établissant le calendrier des congés annuels payés de l'employé-e, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :</del></p> <p>a) pour accorder les congés annuels à l'employé-e pendant l'année financière au cours de laquelle il ou elle les a acquis, si celui-ci ou celle-ci le demande au plus tard le 1<sup>er</sup> juin;</p> <p>b) — pour acquiescer à toute demande de l'employé-e, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de trente (30) heures, ou de trente-deux (32) heures, ou la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, ou plus acquis pendant l'année en cours;</p> <p>c) — pour faire en sorte de ne pas refuser pour un motif déraisonnable la demande de congé annuel de l'employé-e;</p>	

**ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>d) pour établir le calendrier des congés annuels de l'employé-e de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit avec les intérêts de l'Employeur ou des autres employé-e-s conformément aux désirs de l'employé-e.</p>	<p><del>d)</del> pour établir le calendrier des congés annuels de l'employé-e de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit avec les intérêts de l'Employeur ou des autres employé-e-s conformément aux désirs de l'employé-e.</p>	
<p>e) les employé-e-s de chaque unité de travail sont encouragés à établir ensemble un calendrier des congés annuels qui répond à leurs besoins et aux nécessités du service déterminées par l'Employeur;</p>	<p>e)<del>c)</del> les employé-e-s de chaque unité de travail sont encouragés à établir ensemble un calendrier des congés annuels qui répond à leurs besoins et aux nécessités du service déterminées par l'Employeur;</p>	
<p>f) lorsque les parties ne peuvent s'entendre sur un calendrier des congés annuels ou que ce dernier ne répond pas aux nécessités du service, les années de service définies à l'alinéa 38.02d) serviront de facteur pour déterminer quelles demandes de congé seront accordées par l'Employeur.</p>	<p><del>f)</del>d) lorsque les parties ne peuvent s'entendre sur un calendrier des congés annuels ou que ce dernier ne répond pas aux nécessités du service, les années de service définies à l'alinéa 38.02d) serviront de facteur pour déterminer quelles demandes de congé seront accordées par l'Employeur.</p>	

**ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>38.05</b> L'Employeur donne à l'employé-e un préavis aussi long que possible et raisonnable de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de changement ou d'annulation de ce congé, sur demande écrite de l'employé-e, l'Employeur doit en fournir la raison par écrit.</p>		<p><b>38.05</b> L'Employeur donne à l'employé-e un préavis <del>aussi long que possible et raisonnable</del> de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel <b>dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la demande de l'employé-e</b>. En cas de refus, de changement ou d'annulation de ce congé, sur demande écrite de l'employé-e, l'Employeur doit en fournir la raison par écrit.</p>
<p><b>Congé de cessation d'emploi</b></p> <p><b>38.09</b> Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou elle-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'Employeur accorde à l'employé-e les congés annuels acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé-e en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.</p>	<p><b>38.09</b> Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou elle-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination <b>à son poste d'attache</b> à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'Employeur accorde à l'employé-e les congés annuels acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé-e en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.</p>	

**ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Report et épuisement des congés annuels</b></p> <p><b>38.13 a)</b> Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.</p> <p>...</p> <p>c) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingt (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingt (280) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.</p>		<p><b>38.13 a)</b> Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.</p> <p>...</p> <p>c) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingt (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingt (280) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.</p>

## COMMENTAIRES

### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose un libellé visant à modifier le montant des crédits de congés annuels au-delà de ce qui a été accordé à la plupart des autres groupes de l'Agence et de l'administration publique centrale (APC). Cette proposition est coûteuse : environ de 2,4 M\$ par année de façon continue.
  - Dans le cadre d'une rémunération totale, les droits actuels en congé annuel actuels de l'AFPC sont manifestement comparables à ce qui se trouve dans d'autres conventions collectives de l'Agence et des comparateurs de l'APC.
  
- ◇ L'Agent négociateur propose un libellé exigeant que l'employeur prenne une décision concernant un congé annuel dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la demande.
  - L'Employeur est d'avis que le libellé est déraisonnable, puisqu'il n'y a pas de restriction quant à la mesure dans laquelle un employé peut demander un congé à l'avance. Selon les besoins opérationnels ou l'horaire des jours fériés, il peut ne pas être possible pour l'Employeur d'approuver ou de refuser les demandes de congés annuels dans un délai de quatorze jours.
  - De nombreux gestionnaires cherchent à avoir une idée complète des demandes de congé de l'unité de travail dans son ensemble avant de prendre une décision. Cette proposition entraînerait probablement un manquement à l'équité et une insatisfaction chez la part des employés lorsque le congé serait accordé à ceux qui le demanderaient le plus à l'avance.
  
- ◇ Dans la version anglaise, l'Agent négociateur propose de modifier le libellé relatif aux crédits de congés annuels en changeant « been granted » pour « used ».

- Le libellé actuel correspond à d'autres conventions conclues à l'Agence et aux groupes de comparaison de l'administration publique centrale. L'Employeur est d'avis que le libellé devrait demeurer tel quel.
- L'Agent négociateur n'a pas fourni de justification suffisante pour appuyer cette demande.

### **Proposition de l'Employeur**

- ◇ L'Employeur propose de créer de nouvelles dispositions générales au paragraphe 38.04 à propos de la façon d'établir l'horaire des congés annuels.
  - Le mieux-être des employés, l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et la création d'un milieu de travail sain sont les priorités principales de l'Employeur. Pour s'assurer que les employés sont en bonne santé et se portent bien et qu'il y a un équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle, il est essentiel d'encourager les employés à prendre congé pour leur permettre de se revigorer et de refaire le plein.
  - De plus, l'ACIA aimerait harmoniser ses conventions collectives avec celles de l'APC dans ce domaine. L'inclusion de ce libellé est conforme au libellé des conventions collectives de l'ACIA avec les unités de négociation IN et VM de l'IPFPC.
- ◇ Au paragraphe 38.09, l'Employeur cherche à inclure un libellé visant à préciser que lorsque l'emploi prend fin, les congés annuels excédentaires seront encaissés au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission d'appuyer les propositions de l'Employeur et de ne pas recommander les propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 39 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<b>NOUVEAU</b>	<b>NOUVEAU</b>  <i>Certificat médical</i>  <b>39.10</b> <i>Lorsqu'un employé-e est prié de fournir un certificat médical par l'Employeur, celui-ci rembourse à l'employé-e tous les frais liés à l'obtention du certificat. Les employé-e-s tenus de fournir un certificat médical doivent également obtenir un congé payé pour tout le temps associé à l'obtention dudit certificat.</i>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter un libellé exigeant que l'Employeur rembourse aux employés tous les frais liés aux certificats médicaux. Bien que ce libellé figure dans des conventions collectives conclues avec la Chambre des communes, il n'est pas conforme aux autres conventions collectives de l'ACIA ni à celles de l'administration publique centrale.
  - Le congé de maladie est une prestation qu'un employé acquiert, mais il ne s'agit pas d'un droit automatique. L'ACIA soutient qu'il incombe à l'employé de satisfaire l'Employeur de l'état menant à son absence pour un congé de maladie d'une manière déterminée par l'Employeur, y compris la fourniture d'un certificat médical au besoin.
- ◇ L'Agent négociateur propose également d'ajouter un libellé qui permet aux employés d'être en congé payé pour le temps associé à l'obtention du certificat médical.

- L'Employeur fait valoir qu'il ne devrait pas être tenu responsable du coût des certificats et des dépenses connexes, puisque c'est à l'employé qu'il incombe de convaincre l'Employeur qu'il n'a pas pu s'acquitter de ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas la proposition de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 41 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>41.01</b> L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la <i>Loi sur l'indemnisation des Agents de l'État</i> et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :</p> <p>...</p> <p>b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi, si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son Agent a versé la prime.</p>	<p><b>41.01</b> L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée <del>fixée</del> <del>raisonnablement par l'Employeur</del> <b>certifiée par une commission des accidents du travail</b> lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la <i>Loi sur l'indemnisation des Agents de l'État</i> et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :</p> <p>...</p> <p>b) d'une maladie, <b>d'un traumatisme vicariant ou d'une autre maladie, d'une blessure</b> ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi, si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son Agent a versé la prime.</p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose un libellé qui supprime le pouvoir discrétionnaire de l'Employeur de déterminer quand et pendant combien de temps un employé doit demeurer en congé payé pour accident de travail.
  - Selon la proposition de l'Agent négociateur, l'employé demeurerait en congé payé, payé par l'Employeur, jusqu'à ce qu'il soit déterminé qu'il peut retourner au travail. Cela signifierait également que d'autres avantages auxquels

l'employé a droit continueraient de s'accumuler pendant cette période, comme les crédits de congé annuel.

- De plus, en exigeant que le congé se poursuive aussi longtemps qu'une commission des accidents du travail (CAT) atteste que l'employé n'est pas apte à travailler, cette proposition affecterait indûment le pouvoir de l'Employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé pour des raisons autres que l'inconduite, conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
  - La position de l'Employeur est qu'il n'est pas nécessaire ni justifié de supprimer le libellé et de verser une rémunération complète continue pour les blessures, les maladies ou les affections liées au travail. La pratique actuelle offre clairement un avantage nettement supérieur à celui d'autres employeurs des secteurs public et privé. Le libellé actuel est conforme à ce qui est inclus dans les autres conventions collectives et les comparateurs de l'Agence dans l'administration publique centrale (APC); et il est conforme aux lignes directrices de l'Employeur applicables à tous les employés.
  - L'Employeur dispose d'une structure interne qui respecte la *Loi sur l'indemnisation des Agents de l'État*, qui est administrée par les commissions des accidents du travail provinciales, où chaque province est en mesure de soutenir l'employé. Des plans, des mesures de soutien et des avantages sociaux sont en place pour aider les employés blessés ou malades lorsqu'ils sont absents du travail.
  - La pratique actuelle de l'Agence est que les cas doivent être gérés par les gestionnaires individuels, avec le soutien et l'orientation de notre équipe du bien-être des ressources humaines.
- ◇ L'Agent négociateur propose à l'alinéa 41.01b) un libellé destiné à étendre les critères d'admissibilité aux avantages prévus par la *Loi sur l'indemnisation des Agents de l'État* (LIAE).

- L'Employeur fait respectueusement valoir que la Commission n'a pas compétence pour s'occuper de la proposition de l'Agent négociateur à l'alinéa 41.01b), conformément aux sous-alinéas 177(1)a) et 177(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* :

### **Réserves**

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

- a)** soit de manière à nécessiter ou entraîner l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
- b)** soit qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou la *Loi sur l'indemnisation des Agents de l'État*;
- c)** soit qui porte sur des normes, règles ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;
- d)** soit, dans le cas d'un organisme distinct, qui porte sur le licenciement, sauf le licenciement imposé pour manquement à la discipline ou inconduite.

- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas les propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 42 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

Convention collective	Position de l'Employeur
<p><b>42.02 Indemnité de maternité</b></p> <p>a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du <i>Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC)</i> décrit aux alinéas 42.02c) à 42.02i), pourvu qu'elle :</p> <p>(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,</p> <p>(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et</p> <p>(iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :</p> <p>(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;</p> <p>(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;</p>	<p><b>42.02 Indemnité de maternité</b></p> <p>a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du <i>Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC)</i> décrit aux alinéas 42.02c) à 42.02i), pourvu qu'elle :</p> <p>(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,</p> <p>(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de <b>du régime d'Assurance-emploi</b> ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et</p> <p>(iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :</p> <p>(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;</p> <p>(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;</p>

**ARTICLE 42 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur
<p>(C) à rembourser à l'Employeur, le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> :</p> <p>(indemnité reçue)X(période non travaillée après son retour au travail) [période totale à travailler précisée en (B)]</p> <p>toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par l'employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).</p>	<p>(C) à rembourser à l'Employeur, le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> :</p> <p>(indemnité reçue)X(période non travaillée après son retour au travail) [période totale à travailler précisée en (B)]</p> <p>toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par l'employeur Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).</p>

**ARTICLE 42 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur
<p>b) Pour les besoins des divisions 42.02a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division 42.02a)(iii)(C).</p> <p>c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :</p> <p>(i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,</p> <p>(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'Assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité d'Assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et</p> <p>(iii) dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.</p>	<p>b) Pour les besoins des divisions 42.02a)(iii)(B) et (C) les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division 42.02a)(iii)(C).</p> <p>c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :</p> <p>(i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, <b>à</b> quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour <del>chaque</del> <del>semaine du</del> <b>le</b> délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,</p> <p>(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'Assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité d'Assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et</p> <p>(iii) dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre <del>de</del> <b>du régime d'</b>assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.</p>

## **COMMENTAIRES**

### **Proposition de l'Employeur**

- ◇ L'Employeur propose des modifications d'ordre rédactionnel à l'article à des fins d'uniformité.
  
- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission de recommander cette proposition dans son rapport.

## ARTICLE 43 – RÉ-AFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>43.01</b> L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la ré-affecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement écrit de l'employée, l'Employeur en informe le comité local ou le représentant de santé et sécurité approprié.</p>	<p><b>43.01</b> L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la <del>cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine qui suit l'accouchement</del> <b>période d'allaitement</b>, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la ré-affecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement écrit de l'employée, l'Employeur en informe le comité local ou le représentant de santé et sécurité approprié.</p>
<p><b>43.02</b> La demande dont il est question au paragraphe 43.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant</p>	<p><b>43.02</b> La demande dont il est question au paragraphe 43.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. <del>Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.</del></p>
<p><b>43.05</b> Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la ré-affecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.</p>	<p><b>43.05</b> Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la ré-affecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. <del>Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.</del></p>

## COMMENTAIRES

### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur a déposé aux paragraphes 43.01 et 43.05 un libellé visant à prolonger la période de réaffectation ou de congé liés à la maternité, en passant de la période actuelle de cinquante-deux (52) semaines suivant la naissance à la période d'allaitement.
  
- ◇ Bien que d'importantes discussions sur le présent article n'aient pas eu lieu, l'Employeur propose de prolonger la période de réaffectation ou de congé de maternité aux paragraphes 43.01 et 43.05, en passant de la période actuelle de cinquante-deux (52) semaines suivant la naissance à soixante-dix-huit (78) semaines suivant la naissance, et en s'attendant à ce que les changements proposés par l'Employeur reproduisant le modèle établi sur le congé parental et les prestations parentales (article 44), dont il est question ailleurs dans le présent mémoire, soient également adoptés.
  
- ◇ L'Agent négociateur propose également de supprimer la capacité de l'Employeur d'obtenir un avis médical indépendant au paragraphe 43.02. Les employeurs ont l'obligation légale de répondre aux besoins liés à la grossesse, à moins que les mesures d'adaptation ne causent une contrainte excessive. Pour déterminer s'il y a lieu de modifier les fonctions de travail ou de réaffecter l'employée, il est important que l'Employeur ait la capacité de demander un avis médical indépendant afin d'avoir une idée plus claire des limites possibles de l'employée pendant sa grossesse ou sa période d'allaitement.

Mesure de l'Employeur
Pour parvenir à un règlement, l'Employeur propose ce qui suit :
43.01

L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la ~~cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>)~~ **soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>)** semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la ré-affecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement écrit de l'employée, l'Employeur en informe le comité local ou le représentant de santé et sécurité approprié.

**43.05**

Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la ré-affecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines après la naissance.

- ◇ L'Employeur demande donc que les contre-propositions de l'Employeur aux paragraphes 43.01 et 43.05 (ci-dessus), ainsi que la proposition de l'Employeur à l'article 44 (congé parental et indemnité) soient incluses dans le rapport de la Commission.

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>44.01 Congé parental non payé</b></p> <p>a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins ou de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.</p>	<p><b>44.01 Congé parental non payé</b></p> <p>a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins ou de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé <b>pour, à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du jour où l'enfant lui est confié :</b></p> <p>(i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (<b>option standard</b>),</p> <p><b>ou</b></p> <p>(ii) <b>une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours de la période de soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée),</b></p> <p>qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.</p>	<p><b>44.01 Congé parental non payé</b></p> <p>a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins ou de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas <b>soixante-trois (63)</b> <del>trente-sept (37)</del> semaines consécutives au cours des <b>soixante-dix-huit (78)</b> <del>cinquante-deux (52)</del> semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.</p>

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.</p>	<p>b) L'employé e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour, <b>à compter du jour où l'enfant lui est confié :</b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b>(i)</b> une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (<b>option standard</b>),</p> <p style="text-align: center;"><b>ou</b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b>(ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours de la période de soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée).</b><sup>7</sup></p> <p>à compter du jour où l'enfant lui est confié.</p>	<p>b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas <b>soixante-trois (63)</b> <del>trente-sept (37)</del> semaines consécutives au cours des <b>soixante-dix-huit (78)</b> <del>cinquante-deux (52)</del> semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.</p>
<p>c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.</p>	<p>c) Nonobstant les alinéas <b>44.01a)</b> et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas <b>44.01a)</b> et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.</p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>d) Nonobstant les alinéas a) et b) :</p> <p>(i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,</p> <p>ou</p> <p>(ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,</p> <p>la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.</p>	<p>d) Nonobstant les alinéas <b>44.01a)</b> et b) :</p> <p>(i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,</p> <p>ou</p> <p>(ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,</p> <p>la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.</p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

<b>Convention collective</b>	<b>Position de l'Employeur</b>	<b>Position de l'Agent négociateur</b>
<p>44.02 Indemnité parentale</p> <p>44.02</p> <p>a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas 44.02c) à i), pourvu qu'il ou elle :</p>	<p>44.02 Indemnité parentale</p> <p><i>En vertu du régime de prestations d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux (2) options :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>• prestations parentales standard, alinéas 44.02c) à k); ou</i></li> <li><i>• Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 44.02l) à t).</i></li> </ul> <p><i>Une fois que l'employé-e a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé-e retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.</i></p> <p><i>En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.</i></p> <p><b>44.02</b> <b>Administration de l'indemnité parentale</b></p> <p>a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas 44.02c) à i), <b>ou l) à r)</b>, pourvu qu'il ou elle :</p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;</p> <p>(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,</p> <p>et</p> <p>...</p>	<p>(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;</p> <p>(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption <b>du régime d'Assurance-emploi</b> ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,</p> <p>et</p> <p>...</p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 42.02 a)(iii)(B), le cas échéant;</p>	<p>(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale <b>standard</b>, en plus de la période mentionnée à la division 42.02 a)(iii)(B), le cas échéant;. <b>Lorsque l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à la division 42.02a)(iii)(B), le cas échéant.</b></p>	<p><del>(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 42.02 a)(iii)(B), le cas échéant;</del></p>

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

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

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
(indemnité reçue)X(période non travaillée après son retour au travail)	(indemnité reçue)X(période non travaillée après son retour au travail)	(indemnité reçue)X(période non travaillée après son retour au travail)
<p>[période totale à travailler précisée en (B)]</p> <p>toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par l'employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale dans les quarante-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).</p>	<p>[période totale à travailler précisée en (B)]</p> <p>toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par l'employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale dans les quarante-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).</p>	<p>[période totale à travailler précisée en (B)]</p> <p><del>toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par l'employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale dans les quarante-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).</del></p>
<p>b) Pour les besoins des divisions 42.02a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division 42.02a)(iii)(C).</p> <p>...</p>		<p><del>b) Pour les besoins des divisions 42.02a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division 42.02a)(iii)(C).</del></p> <p>...</p>

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :</p> <p>(i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,</p>	<p><b><i>Option 1 – Indemnité parentale standard :</i></b></p> <p>c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :</p> <p>(i) dans le cas d'une employée <b><i>en congé parental non payé conformément aux paragraphes 44.02a)(i) et b)(i) qui a choisi de recevoir les prestations parentales standards de l'assurance-emploi et qui est</i></b> assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, <b><i>à</i></b> quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire <del>pour chaque semaine du</del> délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,</p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'Assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité d'Assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,</p>	<p>(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité <b>du régime d'Assurance-emploi</b> ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'Assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité d'Assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,</p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>(iii) dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;</p>	<p>(iii) dans le cas d'une employée ayant reçu <b>les dix-huit (18)</b> <del>quinze (15)</del> semaines de prestations de maternité <del>au titre de l'assurance-emploi</del> <b>et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés qui par la suite est toujours en congé parental non payé,</b> l'employée est admissible à recevoir une indemnité <del>de maternité</del> <b>parentale</b> supplémentaire pour une période d'<b>au plus deux (2)</b> <del>d'une semaine</del> semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire <del>pour chaque semaine,</del> moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;</p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
	<p><i>(iv) lorsqu'un employé-e a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé-e en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, l'employé-e est admissible à une indemnité parentale pour une période d'au plus deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;</i></p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>(iv) dans le cas d'un employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales du régime de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employé-e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant.</p>	<p>(iv) dans le cas d'un employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales du régime d'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant.</p>	<p>(iv) dans le cas d'un employé-e ayant reçu les <b>soixante-et-une (61)</b> <del>trente-cinq (35)</del> semaines de prestations parentales du régime d'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant.</p>

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
	<p><i>(vi) lorsqu'un employé-e a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé-e en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employé-es reste ensuite en congé parental non payé, l'employé-e a droit à une indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, sauf si ce employé-e a déjà reçu la semaine de l'indemnité prévue aux sous-alinéas 42.02c)(iii) et 44.02c)(v) pour le même enfant;</i></p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.</p> <p>e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa 44.02c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> ou la <i>Loi sur l'assurance parentale</i> au Québec.</p> <p>f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :</p> <p>...</p> <p>k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental.</p>	<p>d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales <b>du régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale</b>.</p> <p>e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa 44.02c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> ou la <i>Loi sur l'assurance parentale</i> au Québec.</p> <p>f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa <b>44.02c)</b> est :</p> <p>...</p> <p>k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité <b>partagée</b> et parentale <b>standard</b> ne dépassera pas cinquante-<del>sept</del><b>deux (572)</b> semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental.</p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
	<p><b><i>Option 2 – Indemnité parentale prolongée :</i></b></p> <p><b><i>(I) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :</i></b></p> <p><b><i>(i) dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé comme le décrit les sous-alinéas 44.01a)(ii) et b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;</i></b></p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
	<p><i>(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant ladite période;</i></p> <p><i>(iii) lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de ladite période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant;</i></p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
	<p><i>(iv) lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de ladite période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant.</i></p> <p><i>m) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.</i></p> <p><i>n) L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé-e à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.</i></p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
	<p><b><i>o) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 44.02l) est :</i></b></p> <p><b><i>(i) dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;</i></b></p> <p><b><i>(ii) dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 44.02p)i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.</i></b></p> <p><b><i>p) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa 44.02l) est le taux, auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé-e.</i></b></p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
	<p><b>q) <i>Nonobstant l'alinéa 44.02p), et sous réserve du sous-alinéa 44.02o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire pendant au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.</i></b></p> <p><b>r) <i>Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.</i></b></p> <p><b>s) <i>L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.</i></b></p> <p><b>t) <i>Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.</i></b></p>	

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>44.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides</b></p> <p>a) L'employé-e qui :</p> <p>(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 44.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la <i>Loi sur l'indemnisation des Agents de l'État</i> l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,</p> <p>et</p> <p>(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 44.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 44.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI,</p>		<p><b>44.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides</b></p> <p>a) L'employé-e qui :</p> <p>(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 44.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la <i>Loi sur l'indemnisation des Agents de l'État</i> l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,</p> <p>et</p> <p>(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 44.02a), autres que ceux précisés <b>aux</b> <i>la</i> divisions (A) et <del>(B)</del> du sous-alinéa 44.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI,</p>

**ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>du Régime d'AILD ou de la <i>Loi sur l'indemnisation des Agents de l'État</i>.</p> <p>b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 44.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 44.03a)(i).</p>		<p>du Régime d'AILD ou de la <i>Loi sur l'indemnisation des Agents de l'État</i>.</p> <p>b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 44.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 44.03a)(i).</p>

**COMMENTAIRES**

44.01 – Congé parental non payé

**Proposition de l'Agent négociateur**

- ◇ L'Agent négociateur cherche à modifier le paragraphe 44.01 afin d'élargir les dispositions actuelles pour permettre aux employés qui présentent une demande de prestations parentales au titre du régime de l'assurance-emploi (AE) de prendre un congé non payé pendant une période maximale de 63 semaines plutôt que les 37 semaines actuelles. La proposition de l'ACIA au paragraphe 44.01 est semblable à celle de l'Agent négociateur et englobe les deux sections distinctes décrites ci-dessous.

## **Proposition de l'Employeur**

- ◇ La proposition de l'employeur prévoit deux (2) options pour le congé parental non payé :
  1. Congé parental non payé standard : une seule période pouvant aller jusqu'à 37 semaines consécutives au cours de la période de 52 semaines commençant le jour où l'enfant est né ou est confié à l'employé; ou
  2. Congé parental non payé prolongé : une seule période pouvant aller jusqu'à 63 semaines consécutives au cours de la période de 78 semaines commençant le jour où l'enfant est né ou est confié à l'employé.
    - Les employés pourraient prendre le congé parental non payé standard ou prolongé en deux périodes.
    - L'option de prendre un congé parental non payé standard ou prolongé serait offerte aux employés qui sont assujettis au régime de l'assurance-emploi (AE) ou au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).
    - La proposition de l'Employeur au paragraphe 44.01 fait partie du modèle établi avec tous les autres Agents négociateurs de l'APC et des organismes distincts.
    - Dans ce contexte, le fait d'étendre ces dispositions de congé non payé, comme le propose l'Employeur, serait approprié pour tous les membres de l'AFPC.

### 44.02 – Indemnité parentale

## **Proposition de l'Agent négociateur**

- ◇ L'Agent négociateur cherche à supprimer les conditions qu'un employé doit remplir pour recevoir et conserver l'indemnité parentale. Cette proposition crée un précédent et ne figure dans aucune autre convention collective de l'administration publique centrale ou de l'ACIA.

## Proposition de l'Employeur

### Changements à la *Loi sur l'assurance-emploi* (AE)

- ◇ En décembre 2017, le régime de prestations parentales de l'AE a été modifié pour offrir aux parents deux (2) options :
  1. des prestations parentales standards de 35 semaines avec un taux de prestations de 55 %; ou
  2. des prestations parentales prolongées de 61 semaines avec un taux de prestations de 33 %.
  
- ◇ En vertu des nouvelles dispositions récemment négociées avec 34 groupes de l'APC et les organismes distincts, les employés qui présentent une demande de prestations parentales au titre de l'AE auront deux (2) options au titre des dispositions sur l'indemnité parentale complémentaire au paragraphe 44.02 :
  1. l'indemnité parentale standard, avec une indemnité complémentaire maximale de 93 % (35 semaines); ou
  2. l'indemnité parentale prolongée, avec une indemnité complémentaire de 55,8 % (61 semaines).
  
- La proposition de l'Employeur au paragraphe 44.02 est conforme à l'intention des modifications apportées aux dispositions sur l'AE relatives aux indemnités parentales, qui prévoient soit une indemnité standard pouvant aller jusqu'à 35 semaines, soit une indemnité réduite pouvant aller jusqu'à 61 semaines.
- L'introduction d'une indemnité complémentaire de 55,8 % selon l'option de l'indemnité parentale prolongée de 61 semaines est sans coûts par rapport aux prestations fournies avant les changements apportés à l'AE, qui ont introduit des prestations parentales prolongées.
- L'Employeur fait valoir que sa proposition d'une indemnité complémentaire prolongée et réduite garantit l'équité et l'uniformité puisque l'indemnité globale versée demeure la même, que l'employé choisisse la période de congé standard ou la période de congé prolongée.

Prestation de partage parental – Loi sur l'AE

- Le budget fédéral de 2018 a annoncé une nouvelle prestation de partage parental « à prendre ou à laisser » pour les parents qui ne donnent pas naissance, y compris les pères, les partenaires de même sexe et les parents adoptifs. Les changements sont entrés en vigueur en mars 2019.
- Ces dispositions prévoient jusqu'à cinq (5) semaines supplémentaires de prestations d'AE en vertu du régime parental standard et jusqu'à huit (8) semaines supplémentaires de prestations d'AE en vertu du régime parental prolongé lorsque les parents partagent leurs prestations parentales.
- La proposition de l'Employeur selon l'option standard prévoit cinq (5) semaines supplémentaires d'indemnité parentale de l'AE standard complémentaire à 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé, pour un total de jusqu'à 40 semaines lorsque deux (2) employés se partagent les prestations parentales. Aucun employé ne peut recevoir plus de 35 semaines de prestations selon l'option standard.
- La proposition de l'Employeur selon l'option élargie prévoit huit (8) semaines supplémentaires d'indemnité parentale complémentaire d'AE prolongée à 55,8 % du taux de rémunération de l'employé (au lieu de 93 %), pour un total de soixante-neuf (69) semaines. Aucun employé ne peut recevoir plus de soixante et une (61) semaines de prestations selon l'option prolongée.
- Pour tenir compte de ces semaines supplémentaires d'indemnité, selon l'option standard, le maximum combiné de l'indemnité de maternité partagée et de l'indemnité parentale standard a été porté de 52 à 57 semaines pour chaque combinaison de congé de maternité et de congé parental non payés. De plus, selon l'option prolongée, le maximum combiné d'indemnités de maternité et parentales a été porté à 86 semaines pour chaque combinaison de congé de maternité et de congé parental non payés.

### Autres changements négociés

- En plus des modifications susmentionnées, l'Employeur propose d'autres améliorations liées à l'obligation de retour au travail et au remboursement proportionnel à l'indemnité parentale reçue (division 44.02a)(iii)(B)).
- Ces améliorations supplémentaires reproduiraient les changements négociés avec les 34 autres unités de négociation de la fonction publique fédérale pendant la ronde actuelle de négociation collective.
- Lorsqu'un employé a choisi l'indemnité parentale prolongée et qu'il retourne au travail, il devra travailler pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période pour laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de toute période où il aura touché l'indemnité de maternité.
- Lorsqu'un employé ne s'acquitte pas de son obligation de retour au travail comme l'exige son contrat d'engagement, un calcul a été ajouté pour s'assurer que le remboursement est proportionnel à l'indemnité reçue par l'employé pendant son absence.

### Changements pour les résidents du Québec

- Il convient de noter que les résidents du Québec ne sont pas admissibles aux prestations de maternité ou parentales offertes par le régime de l'AE puisque la province de Québec administre son propre programme de prestations de maternité, parentales, de paternité et d'adoption par l'intermédiaire du Régime québécois d'assurance-parentale (RQAP).
- Conformément au paragraphe 44.02, les employés qui présentent une demande de prestations parentales, de paternité ou d'adoption au titre du RQAP seront assujettis aux dispositions relatives à l'indemnité parentale standard (option 1) :
  - Les employés recevront un supplément à ces prestations jusqu'à concurrence de 93 % de leur taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période qui fait diminuer la valeur des prestations de maternité;

- lorsque deux (2) employés ont partagé le congé parental et ont reçu 32 semaines de prestations parentales et cinq (5) semaines de prestations de paternité ou ont partagé 37 semaines de prestations d'adoption, et que l'un ou l'autre des employés demeure en congé parental non payé, cet employé est admissible à une allocation parentale supplémentaire pour une période maximale de deux (2) semaines à 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période;
- Le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental non payé.

#### Principe de reproduction

- Les 34 conventions négociées récemment pour l'APC et les organismes distincts comprennent le libellé proposé par l'Employeur.
  - L'Employeur fait valoir que sa proposition d'élargir ou de modifier les dispositions relatives au congé parental et aux indemnités prévues aux paragraphes 44.01 et 44.02 cadre avec le modèle de règlement négocié actuel dans la fonction publique fédérale.
  - L'Employeur est d'avis que le modèle établi récemment est approprié, compte tenu du principe de reproduction et des principes directeurs en matière d'établissement de la rémunération au gouvernement fédéral.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission appuie les propositions de l'Employeur et ne recommande pas les propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 45 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>45.01</b> Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé pour les soins d'un membre de la proche famille.</p>	<p><b>45.01</b> Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé pour les soins d'un membre de la proche famille.</p>	
	<p><b>NOUVEAU</b></p> <p><b>45.02</b> <i>Aux fins de l'application du présent paragraphe, le terme « famille » est défini conformément à l'article 2 et comprend, en complément :</i></p> <p><i>a) toute personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.</i></p>	
<p><b>45.02</b> L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :</p> <p>...</p> <p>b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;</p> <p>...</p> <p>d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.</p>	<p><b>45.023</b> <i>Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :</i></p> <p>...</p> <p>b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de <del>trois (3)</del> <b>douze (12)</b> semaines;</p> <p>...</p> <p>d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à <b>s'assurer que les exigences opérationnelles sont maintenues pour répondre aux besoins du public et/ou à assurer le fonctionnement efficace du service</b> n'occasionner aucune interruption du service.</p>	

**ARTICLE 45 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
	<p><b>e) un employé-e qui a l'intention de prendre un congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins pendant la période de congé d'été présentera sa demande au plus tard le 15 avril et au plus tard le 15 septembre pour la période de congé d'hiver;</b></p>	
<p>e) Congé de compassion</p> <p>(i) Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 45.02b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.</p>	<p>e) Congé de compassion</p> <p><del>(i) Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 45.02b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.</del></p>	<p>e) Congé de compassion</p> <p><del>(i) Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 45.02b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.</del></p>
<p>(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi.</p>	<p><del>(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi.</del></p>	<p><del>(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi.</del></p>

**ARTICLE 45 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>(iii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi.</p> <p>(iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer.</p>	<p><del>(iii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi.</del></p> <p>(iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer.</p>	<p><del>(iii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi.</del></p> <p>(iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer.</p>
<p>(iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer.</p>	<p><del>(iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer.</del></p>	<p><del>(iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer.</del></p>
<p><b>45.04</b> Tous les congés non payés pour les soins de longue durée d'un parent ou les congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités des conventions collectives antérieures entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.</p>	<p><del><b>45.04</b> Tous les congés non payés pour les soins de longue durée d'un parent ou les congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités des conventions collectives antérieures entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.</del></p>	

**ARTICLE 45 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
	<p><b>NOUVEAU 45.04</b> Congé de proche aidant</p> <p>a) <i>Un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE.), de prestations de proche aidant d'enfants et/ou de prestations d'adultes peut se voir accorder un congé non payé, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.</i></p>	<p><b>XX NOUVEAU</b> Congé de compassion et de proche aidant <b>XX.01</b></p> <p><del>Nonobstant la définition de « famille » au paragraphe 2.01 et nonobstant les alinéas 45.02b) et d) ci-dessus, un</del> <i>Un-e</i> employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi, <b>de prestations de proche aidant d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes</b> peut se voir accorder un congé <del>pour une période de moins de trois (3) semaines</del> <b>non payé</b>, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.</p>
	<p>b) <i>Le congé non payé décrit à l'alinéa 45.04a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.</i></p>	<p><b>XX.02</b> <i>Le congé non payé décrit au paragraphe XX.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.</i></p> <p><del>La période du congé accordée en vertu de cet alinéa peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi.</del></p>

**ARTICLE 45 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
	<p><b>c) <i>Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il ou elle en est avisé-e.</i></b></p>	<p><b>XX.03</b> Un-e employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi, <b>de prestations pour proches aidants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes</b> doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il-elle en est avisé-e.</p>
	<p><b>d) <i>Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un-e employé-e est refusée, l'alinéa 45.04(a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé-e.</i></b></p>	<p><b>XX.04</b> Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi, <b>de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes</b> d'un-e employé-e est refusée, les <del>sous-alinéas (i) et (ii)</del> <b>le paragraphe XX.01</b> ci-dessus cesse de s'appliquer.</p>
	<p><b>e) <i>Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.</i></b></p>	<p><b>NOUVEAU</b>  <b>XX.05</b> <b><i>Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.</i></b></p>

**ARTICLE 45 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
		<p><b>NOUVEAU</b>  <i>XX.06 Dans le cas de l'employé-e assujetti-e à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi ou des prestations pour proches aidants d'enfants ou adultes, il ou elle reçoit une indemnité correspondant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.</i></p>
		<p><b>NOUVEAU</b>  <i>XX.06 Dans le cas de l'employé-e qui reçoit des prestations de compassion de l'assurance-emploi ou des prestations pour proches aidants d'enfants ou adultes au titre du régime d'assurance-emploi, il ou elle reçoit la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et les prestations de l'assurance-emploi pendant une période maximale de sept (7) semaines.</i></p>

## COMMENTAIRES

### Proposition de l'Agent négociateur

#### Congé de compassion

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter un libellé qui élargira les dispositions du congé de compassion afin de permettre aux employés de prendre un congé non payé pendant qu'ils reçoivent ou attendent des prestations d'assurance-emploi (AE) pour les prestations de proche aidant d'enfants (maximum de 35 semaines) et/ou les prestations de proche aidant (maximum de 15 semaines) en plus des prestations de compassion actuelles (maximum de 26 semaines).
  
- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter un libellé qui cherche à faire compter les périodes de congé non payé pour s'occuper de la proche famille dans le calcul des indemnités de départ, l'établissement des taux d'accumulation des congés annuels et l'établissement des délais pour les augmentations d'échelon de rémunération au paragraphe XX.05.
  
- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter aux paragraphes XX.06 et XX.07 un libellé qui prévoit une indemnité complémentaire de 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé pour tout délai de carence applicable et pour une période maximale de 7 semaines lorsqu'il reçoit des prestations.

### Proposition de l'Employeur

- ◇ Au paragraphe 45.02, l'Employeur cherche à ajouter les besoins opérationnels à titre de considération pour l'octroi de ce congé, en plus d'augmenter le nombre minimum de semaines pour le faire passer de trois (3) à douze (12).
  - Comme le libellé actuel est que l'employé « se voit » accorder le congé, l'Employeur a connu des situations où les employés demandent l'approbation de ce congé après le refus d'une demande de congé annuel pour la même période. L'Employeur soutient que ce n'est pas l'objet de ce

congé et cherche à modifier la disposition pour s'assurer que le congé est utilisé aux fins auxquelles il était prévu.

- ◇ Au paragraphe 45.04, l'Employeur cherche à supprimer les dispositions transitoires qui ne sont plus nécessaires.
- ◇ L'Employeur propose d'ajouter un libellé qui tient compte des changements apportés à l'assurance-emploi (AE) qui ont mis en place des prestations pour proches aidants.
  - ◇ Le 3 décembre 2017, les modifications apportées à la loi sur l'AE ont introduit deux (2) nouveaux types de prestations pour proches aidants en plus des prestations de compassion :
    - les prestations pour proches aidants d'enfants, de jusqu'à 35 semaines; et
    - les prestations pour proches aidants d'adultes, de jusqu'à 15 semaines.
  - ◇ L'AE offre jusqu'à 26 semaines de prestations de compassion pour prendre soin d'une personne qui a une maladie grave avec un risque important de décès dans les 26 semaines (6 mois) et qui a besoin de l'aide d'au moins un aidant.
  - ◇ La convention collective prévoit actuellement un congé de compassion non payé, pourvu que l'employé reçoive des prestations de compassion de l'AE.
  - ◇ Les 34 conventions récemment négociées avec l'APC et des groupes d'employés d'organismes distincts comprennent le libellé proposé par l'Employeur ci-dessus pour permettre aux employés de prendre un congé non payé afin de bénéficier des prestations pour proches aidants prolongées de l'AE.

- ◇ Les dispositions convenues avec d'autres Agents négociateurs comprennent également un libellé qui ferait en sorte que toute période de congé non payé accordée en vertu de cette clause soit prise en compte dans le calcul des indemnités de départ, l'établissement des taux d'accumulation des congés annuels et la détermination du calendrier des augmentations d'échelon de rémunération. Toutefois, elles ne comprennent pas d'indemnité complémentaire.
- ◇ La proposition de l'Employeur d'élargir ou de modifier le congé pour les soins cadre avec le modèle de règlement négocié actuel dans la fonction publique fédérale.
- ◇ Dans ce contexte, le fait d'étendre ces dispositions de congé non payé, comme le propose l'Employeur, serait approprié pour tous les membres de l'AFPC.

#### Mesure de l'Employeur

Pour parvenir à un règlement, l'Employeur propose ce qui suit :

**45.04 a) ~~Nonobstant la définition de « famille » au paragraphe 2.01 et nonobstant les alinéas 45.02b) et d) ci-dessus, un~~ Un-e employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi, **de prestations de proche aidant d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** peut se voir accorder un congé ~~pour une période de moins de trois (3) semaines non payé,~~ pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.**

**45.04b)** La période du congé accordée en vertu de cet alinéa peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa 41.02c) ci-dessus, ~~seulement pendant la période où l'employé fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi.~~  
**Le congé sans solde décrit au paragraphe 45.04a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.**

**45.04c)** Un-e employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi, **de prestations pour proches aidants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il **ou elle** en est avisé-e.

**45.04d)** Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi, **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** d'un-e employé-e est refusée, l'alinéa 45.04a) ci-dessus cesse de s'appliquer.

**45.04e) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

- ◇ L'Employeur demande à la Commission d'appuyer dans son rapport la contre-proposition de l'Employeur présentée ci-dessus à la section Mesure de l'Employeur, qui reproduit la convention conclue avec 17 autres unités de négociation, afin de résoudre toutes les propositions en suspens à l'article 45, et dans le cadre d'un règlement global.

**ARTICLE 46 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>46.01</b> Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :</p> <p>...</p>	<p><b>46.01</b> Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :</p> <p>...</p> <p><b>NOUVEAU</b></p> <p><b>OU</b></p> <p><b><i>h) 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.</i></b></p>
<p><b>46.02</b> Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ou quarante (40) heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, au cours d'une année financière.</p>	<p><b>46.02</b> Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas <del>trente-sept virgule cinq (37,5)</del> <b>soixante-quinze (75)</b> heures, ou <del>quarante (40)</del> <b>quatre-vingt (80)</b> heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, au cours d'une année financière.</p>
<p><b>46.03</b> Sous réserve du paragraphe 46.02, l'Employeur accordé un congé payé dans les circonstances suivantes :</p> <p>a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge 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;</p> <p>...</p> <p>c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;</p>	<p><b>46.03</b> Sous réserve du paragraphe 46.02, l'Employeur accordé un congé payé dans les circonstances suivantes :</p> <p>a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille <del>à charge</del> 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;</p> <p>...</p> <p>c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à <del>une personne âgée</del> <b>un membre</b> de sa famille;</p>

**ARTICLE 46 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES (suite)**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p>d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.</p> <p>...</p> <p>f) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;</p> <p>g) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ou huit (8) heures des quarante (40) heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.</p>	<p>d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant <b>ou à la procréation assistée;</b></p> <p>...</p> <p>f) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;</p> <p>g) <del>sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ou huit (8) heures des quarante (40) heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour</del> 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.</p> <p><b>NOUVEAU</b>  <i>h) rendre visite à un membre de la famille qui est en phase terminale</i></p> <p><b>NOUVEAU</b>  <i>i) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé pour besoins familiaux ont un caractère individuel. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 46.02 et 46.03.</i></p>

**COMMENTAIRES**

**Proposition de l'Agent négociateur**

Définition de « famille »

- ◇ L'Agent négociateur propose d'élargir la définition de « famille » aux fins du congé payé pour obligations familiales, ce qui est conforme au modèle de règlement négocié actuel dans la fonction publique fédérale.

### Augmenter le nombre de congés

- ◇ L'Agent négociateur propose au paragraphe 46.02 un libellé pour modifier le nombre de jours de congé payé pour obligations familiales, qui passe de trente-sept virgule cinq (37,5) heures à soixante-quinze (75) heures ou, pour la classification GL et GS, de quarante (40) heures à quatre-vingt (80) heures.
  - ◇ L'utilisation annuelle moyenne sur une période de 3 ans de 2015-2016 à 2017-2018 est de 25,65 heures. L'Employeur fait valoir que le nombre actuel est donc suffisant.
  - ◇ La proposition de l'Agent négociateur d'augmenter le nombre de congé est coûteuse, soit environ de 1,3 M\$ par année de façon continue, et l'Employeur s'oppose à une telle augmentation.
  - ◇ Le nombre actuel est le même que les autres conventions collectives de l'Agence et les comparateurs de l'administration publique centrale (APC).

### Élargir les circonstances dans lesquelles un congé peut être accordé

- ◇ L'Agent négociateur propose d'accorder aux alinéas 46.03a) et c) un congé pour prendre soin d'un membre de la famille de l'employé plutôt que simplement des membres « à charge » ou « âgés ».
  - ◇ L'Employeur soutient qu'une telle modification élargirait déraisonnablement la portée de l'article, en plus d'annuler l'objet et le sens des alinéas 46.03a) et c).
- ◇ L'Agent négociateur propose que la permission soit accordée pour les besoins liés à la procréation assistée à l'alinéa 46.03d).
  - ◇ L'Employeur soutient qu'il n'y a aucune raison pour que les dispositions de cet article soient élargies. Les droits à congé actuellement prévus dans la

convention collective pourraient être visés par cette circonstance particulière.

- ◇ L'Agent négociateur propose à l'alinéa 46.03f) d'accorder un congé pour les fermetures d'écoles prévisibles.
  - ◇ L'Employeur fait valoir que le libellé actuel est suffisant en ce sens que bien que le temps ne permette pas nécessairement de prendre des dispositions pour s'occuper d'enfants en cas de fermeture imprévue, il y a suffisamment de temps accordé pour gérer les fermetures prévisibles.
- ◇ L'Agent négociateur propose de supprimer le plafond de sept (7,5) ou huit (8) heures pour assister à des rendez-vous avec des représentants juridiques ou financiers ou avec d'autres professionnels à l'alinéa 46.03g).
  - ◇ L'Employeur soutient qu'une telle modification élargirait déraisonnablement la portée de l'article, en plus d'annuler l'objet et le sens de l'alinéa 46.03g).
- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter « rendre visite à un membre de la famille en phase terminale » à la liste des circonstances pour lesquelles le congé doit être accordé à l'alinéa 46.03h).
- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter à l'alinéa 46.03(i) un libellé qui inclurait d'autres circonstances individuelles pour lesquelles un congé pourrait être accordé d'une manière supérieure ou différente de celle prévue à cet article.
  - ◇ L'Employeur soutient qu'il n'y a aucune raison pour que les dispositions de cet article soient élargies. Les droits à congé actuellement prévus dans la convention collective pourraient être visés par ces circonstances particulières.

- ◇ La proposition de l'Agent négociateur ne se trouve pas dans les conventions collectives comparables de l'APC.
  
- ◇ Dans ce contexte et conformément aux conventions récemment signées, l'élargissement de la définition de famille qui est proposé ici serait approprié pour l'AFPC dans le cadre d'un règlement global.

#### Mesure de l'Employeur

**Pour parvenir à un règlement, l'Employeur propose ce qui suit :**

**46.01** Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a. du-de la conjoint-e (ou du-de la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e;
- b. des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du-de la conjoint-e ou du-de la conjoint-e de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e);
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère;
- d. du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur;
- e. des grands-parents de l'employé-e et le petit-fils, la petite-fille;
- f. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; ~~ou~~
- g. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.;

**ou**

- h. 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.***

- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission recommande dans son rapport la contre-proposition de l'Employeur, selon la section *Mesure de l'Employeur* ci-dessus, et ne recommande pas les propositions de l'Agent négociateur.

## ARTICLE 47 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>47.01</b> Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :</p> <p>c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique et à l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, ou parental sans le consentement de l'Employeur.</p>	<p><b>47.01</b> Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :</p> <p>c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) <del>seule</del>-fois <b>par période de 10 ans</b> en vertu de chacun des alinéas a) et b) pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique et à l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, ou parental sans le consentement de l'Employeur.</p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose que le congé non payé pour les obligations personnelles soit accordé une fois tous les dix (10) ans.
  - ◇ La disposition actuelle prévoit deux (2) périodes de congé non payé différentes, une de trois (3) mois et une de douze (12) mois. Ce type de congé a des répercussions importantes sur l'Employeur en termes de coûts et de productivité.
  - ◇ Dans les cas où les employés prennent une période de congé, ou une combinaison des deux périodes, selon les besoins opérationnels et la durée du congé, l'Employeur devra probablement remplacer l'employé. Dans la plupart des cas, cela nécessiterait un processus de dotation, une formation et un encadrement pour le remplacement de l'employé. Il y a également d'autres considérations pour les employés qui retournent à leur poste après une période prolongée de congé pour laquelle une formation technique et/ou de recyclage pourrait être requise ou le serait.

- ◇ Le libellé proposé créerait un précédent et ne se trouve dans aucune autre convention de l'Agence ou des comparateurs de l'administration publique centrale (APC).
  
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas la proposition de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 50 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
	<p>Le syndicat révisé la proposition originale tel qu'indiqué ci-dessous :</p> <p><b>NOUVEAU</b>  <i>Aux fins de l'application du présent paragraphe, le terme « famille » est défini comme il est indiqué à l'article 2 en plus de ce qui suit :</i></p> <p><i>a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé prévu à l'alinéa 47.01a) une seule fois dans l'administration publique fédérale une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.</i></p>
<p><b>50.02</b> L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.</p>	<p><i>Renommer en conséquence</i></p> <p><b>50.02</b> L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, <b>d'une tante, d'un oncle, d'une nièce, d'un neveu, d'une cousine, d'un cousin</b> et des grands-parents de l'époux.</p>

## COMMENTAIRES

### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose d'élargir la définition de famille aux fins du congé de deuil afin d'inclure 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.
  - Dans le contexte du congé de décès, et conformément aux ententes de l'administration publique centrale (APC) récemment convenues ou signées, l'Employeur contre-propose la définition suivante du terme « famille ».

•

**Mesure de l'Employeur**

Pour parvenir à un règlement, l'Employeur propose ce qui suit :

**Nouveau 50.01**

**Aux fins de l'application du présent paragraphe, le terme « famille » est défini par l'article 2 en plus de ce qui suit :**

**a) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé prévu à l'alinéa 50.01a) une seule fois dans l'administration publique fédérale une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.**

- ◇ L'Agent négociateur propose d'élargir l'admissibilité de la disposition de deuil d'une (1) journée pour inclure la tante et l'oncle de l'employé-e.
  - L'Agent négociateur n'a pas fourni de justification suffisante pour appuyer ces demandes.
  - Le libellé proposé créerait un précédent et ne se trouve dans aucune autre convention collective de l'Agence ou d'autres conventions comparables dans l'APC.
  
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas dans son rapport les propositions de l'Agent négociateur, mais plutôt la contre-proposition de l'Employeur, selon la section *Mesure de l'Employeur* ci-dessus.

## ARTICLE 51 – CONGÉ POUR COMPARUTION

Convention collective	Position de l'Employeur
<p><b>51.01</b> L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est tenu :</p> <p>...</p> <p>b) de faire partie d'un jury;</p> <p>c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :</p> <p>(i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation,</p> <p>(ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,</p> <p>(iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,</p> <p>(iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,</p> <p>ou</p> <p>(v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.</p>	<p><b>51.01</b> L'Employeur accorde un congé payé à un-e employé-e, <b>autre qu'un-e employé-e en congé non payé, en congé d'études ou en suspension</b> pour la période pendant laquelle il ou elle est tenu :</p> <p>...</p> <p>b) de faire partie d'un jury;</p> <p><b>ou</b></p> <p>c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :</p> <p>(i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, <del>ou devant un jury d'accusation,</del></p> <p>(ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,</p> <p>(iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,</p> <p>(iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,</p> <p>ou</p> <p>(v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.</p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Employeur

- ◇ L'Employeur propose un libellé pour préciser que le congé pour comparution ne doit pas être accordé aux employés en congé non payé, en congé d'études ou en suspension.

- L'un des objectifs de négociation énoncés par l'Agence est d'assurer l'uniformité au sein des conventions collectives de l'Agence ainsi que d'en clarifier, consolider et normaliser le libellé. Cette clarification normaliserait le libellé des congés pour comparutions dans la convention collective de l'AFPC avec les conventions collectives du groupe scientifique et analytique (SA) et du groupe informatique (IN) avec l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC).
- ◇ L'Employeur propose également de supprimer un libellé qui renvoie au jury d'accusation.
- L'un des objectifs de négociation énoncés par l'Agence est d'assurer l'uniformité au sein des conventions collectives de l'Agence ainsi que d'en clarifier, consolider et normaliser le libellé. Ce libellé a été supprimé des conventions collectives de SA et IN de l'IPFPC à l'ACIA.
  - Il n'y a pas de jury d'accusation au Canada; par conséquent, l'Employeur soutient que ce libellé n'est pas nécessaire.
  - Bien que l'Agent négociateur ait laissé entendre qu'il est possible que des employés de l'ACIA soient convoqués pour fournir des preuves devant un grand jury dans un autre pays, l'Employeur soutient respectueusement que cette probabilité est extrêmement faible et que, si cela devait se produire, leur présence tomberait sous le coup de l'alinéa 51.06c)(iv) ou (v).
- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission de recommander les propositions de l'Employeur dans son rapport.

## ARTICLE 53 – CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>53.07</b> À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences.</p>	<p><b>53.07</b> À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen, <b>y compris un examen en ligne</b>, qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences.</p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose un libellé pour clarifier que le congé d'examen payé comprend les examens en ligne.
  - Le libellé proposé créerait un précédent et ne se trouve dans aucune autre convention collective de l'Agence ou d'autres conventions comparables dans l'administration publique centrale (APC).
  - L'Employeur soutient qu'il n'y a aucune raison pour que les dispositions de cet article soient élargies. Selon l'employeur, le libellé actuel prévoyant l'octroi d'un congé d'examen payé pour « se présenter à un examen » est englobant et comprendrait l'exigence de réaliser un examen en ligne.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas la proposition de l'Agent négociateur dans son rapport.

**ARTICLE 54 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>54.01</b> L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :</p> <p>a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;</p> <p>b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.</p>	<p><b>54.01</b> L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :</p> <p>a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;</p> <p>b) <b><i>dans des circonstances exceptionnelles</i></b>, un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.</p>	

**ARTICLE 54 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>54.02 Congé pour accomplir du travail de bénévole</b></p> <p><b>L'alinéa 54.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p> <p><b>L'alinéa 54.02b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p> <p>a) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).</p> <p>b) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la</p>		<p><b>54.02 Congé pour accomplir du travail de bénévole</b></p> <p><b>L'alinéa 54.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p> <p><b>L'alinéa 54.02b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p> <p>a) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).</p> <p>b) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la</p>

**ARTICLE 54 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.</p> <p>c) Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.</p>		<p><del>Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.</del></p> <p><del>e) Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.</del></p>
<p><b>54.03 Congé pour des raisons personnelles</b></p> <p><b>L'alinéa 54.03a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p> <p><b>L'alinéa 54.03b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p> <p>a) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).</p>		<p><b>54.03 Congé pour des raisons personnelles</b></p> <p><b>L'alinéa 54.03a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p> <p><b>L'alinéa 54.03b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.</b></p> <p>a) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, <del>sept virgule cinq (7,5)</del> <b>quinze (15)</b> heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).</p>

**ARTICLE 54 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>b) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.</p> <p>c) Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.</p>		<p>b) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, <del>huit (8)</del> <b>seize (16)</b> heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.</p> <p>c) Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.</p>

**COMMENTAIRES**

**Proposition de l'Employeur**

- ◇ L'Employeur propose de négocier un libellé à l'alinéa 54.01b) afin de clarifier que les autres congés sont accordés pour des circonstances exceptionnelles.
  - L'Employeur reconnaît que ce congé peut être accordé à sa discrétion et souhaite clarifier aux gestionnaires et aux employés qu'il ne devrait être utilisé que dans des circonstances exceptionnelles. Parmi les exemples où ce type de congé a été accordé, mentionnons la participation d'employés à des événements sportifs internationaux comme les Jeux olympiques et les Jeux paralympiques, le déploiement des membres de réserve des Forces canadiennes, les pompiers volontaires et la participation d'employés à des initiatives nationales. D'autres exemples se trouvent dans la Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales du SCT, qui se trouve à l'appendice J.
  - Ce libellé s'harmoniserait à l'interne avec la convention collective entre l'ACIA-IN.

### **Proposition de l'Agent négociateur**

- ◇ L'Agent négociateur propose la suppression de l'article sur le congé pour accomplir du travail de bénévole (54.02).
  - Au cours de la dernière ronde de négociation, la majorité des conventions collectives de l'APC ont supprimé la clause de congé pour accomplir du travail de bénévole et élargi le congé pour des raisons personnelles pour le porter à quinze (15) heures.
  - L'Employeur est d'accord avec ce concept puisqu'il s'harmonisera avec les trois (3) autres conventions collectives de l'ACIA.
  
- ◇ L'Agent négociateur propose d'augmenter le nombre d'heures auxquelles un employé a droit en vertu d'un Congé pour des raisons personnelles de 7,5 heures ou 8,0 heures à 15 heures ou 16 heures respectivement (54,03 a) et b)).
  - L'Employeur ne soulève pas d'objection à l'augmentation du nombre d'heures, mais n'est pas d'accord pour que le reste du libellé dans la clause demeure inchangé.
  - Le libellé actuel permet aux employés de prendre le congé en n'importe quelle tranche de temps qu'ils le souhaitent. Ce libellé ne tient pas compte des réalités opérationnelles. Le libellé actuel de l'APC et des conventions collectives de l'ACIA permettent aux employés de prendre le congé en périodes de 3,75 heures chacune.
  - Aux fins d'uniformité, l'Employeur contre-propose ce qui suit :

### Mesure de l'Employeur

Pour parvenir à un règlement, l'Employeur propose ce qui suit :

#### 54.02 Congé pour accomplir du travail de bénévole

~~L'alinéa 54.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

~~L'alinéa 54.02b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

- a) ~~Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).~~
- b) ~~Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.~~
- c) ~~Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.~~

#### 54.03 Congé pour des raisons personnelles

~~L'alinéa 54.03a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

~~L'alinéa 54.03b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

**À compter du 1<sup>er</sup> avril XXXX, la disposition précédente est remplacée par ce qui suit :**

- a) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, ~~sept virgule cinq (7,5)~~ **quinze (15)** heures de congé payé pour des raisons personnelles. ~~Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).~~ **Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept (3,75) heures chacune.**
- b) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, ~~huit (8)~~ **seize (16)** heures de congé payé pour des raisons personnelles. ~~Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.~~ **Ce congé peut être pris en périodes de huit (8) heures ou de quatre (4) heures chacune.**
- c) Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.

- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission appuie la contre-proposition de l'Agent négociateur selon la section *Mesure de l'Employeur* ci-dessus.

**ARTICLE 56 – EXPOSÉ DES FONCTIONS**

<b>Convention collective</b>	<b>Position de l'Employeur</b>	<b>Position de l'agent négociateur</b>
<p><b>56.01</b> 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.</p>	<p><b>56.01</b> Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé <b>officiel</b> <del>complet et courant</del> 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.</p>	<p><b>56.01 a) À l'embauche ou</b> sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités <b>précises</b>, 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, <b>les relations de supervision et les liens hiérarchiques, ainsi que les niveaux de classification de chaque poste respectif. Ces documents doivent être signés par l'employé et le gestionnaire et doivent contenir un libellé confirmant le droit de l'employé-e de contester le contenu de son exposé des fonctions dans les délais prescrits.</b></p>
		<p><b>b) Dans le cadre d'une évaluation du rendement ou du questionnaire sur la gestion des talents, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités précises, 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, les relations de supervision et les liens hiérarchiques, ainsi que les niveaux de classification de chaque poste respectif.</b></p>

**ARTICLE 56 – EXPOSÉ DES FONCTIONS (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
		<p><i>(c) Au transfert ou au début d'un nouveau poste à l'Agence canadienne d'inspection des aliments, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités précises, 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, les relations de supervision et les liens hiérarchiques, ainsi que les niveaux de classification de chaque poste respectif.</i></p>
		<p><i>56.02 Toutes les descriptions de travail devront être sans discrimination sexuelle et les tâches seront classées de façon à assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale.</i></p>
		<p><i>56.03</i>  <i>a) Si l'Employeur change les fonctions d'un poste, les changements doivent être examinés et approuvés par l'employé-e. La signature de l'employé-e sur son exposé des fonctions sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle souscrit à l'exposé des fonctions révisé.</i></p>

		<i><b>b) Les changements apportés par l'Employeur à l'exposé des fonctions d'un employé seront examinés conformément au système de classification de l'Employeur, la classification du poste de l'employé-e étant confirmée ou modifiée à la suite de ces changements.</b></i>
--	--	--

## COMMENTAIRES

### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter un nouveau libellé pour exiger que les employés reçoivent une copie de leur exposé des fonctions et de leur organigramme au moment de leur embauche, et les employés confirment qu'ils ont reçu l'énoncé des fonctions et l'organigramme, dans le cadre de l'évaluation du rendement, au moment de leur mutation dans un nouveau poste ou d'un changement de fonctions à la clause 56.01. De même, en 56.03, l'Agent négociateur propose d'ajouter un nouveau libellé selon lequel les employés reçoivent un exposé des fonctions révisé chaque fois qu'elles sont révisées.
  - L'Employeur est d'avis que l'Agent négociateur n'a pas démontré que ses propositions sont nécessaires. L'entente actuelle donne déjà aux employés l'accès, sur demande écrite, à leur exposé des fonctions. À l'heure actuelle, les employés peuvent demander une copie de leur exposé des fonctions à tout moment.
  - La proposition de l'Agent négociateur serait lourde tant pour les employés que pour l'Employeur.
  - Le libellé proposé créerait un précédent et ne se trouve dans aucune autre convention collective de l'Agence ou d'autres conventions comparables dans l'administration publique centrale (APC).

- ◇ L'Agent négociateur propose également de négocier un nouveau libellé exigeant que les descriptions de travail soient sans discrimination sexuelle.
  - L'Agent négociateur n'a pas démontré qu'il était nécessaire d'ajouter un libellé à cet égard.
  - L'Employeur soutient que ce libellé n'est pas nécessaire puisque le guide de rédaction des descriptions de travail de l'organisation et de la classification de l'Employeur stipule que le libellé des descriptions de travail doit être « uniforme, impartial et sans discrimination sexuelle ». Une copie de ce guide est incluse à l'appendice K.
  - De plus, la *Loi sur l'équité salariale* a reçu la sanction royale en décembre 2018. Le respect des obligations de la loi est la responsabilité de l'Employeur, de l'Agent négociateur et du représentant des employés non syndiqués. Aux termes de l'article 2 de la Loi :

*La présente loi a pour objet, d'une part, l'atteinte de l'équité salariale par des moyens proactifs en corrigeant la discrimination systémique fondée sur le sexe qui entache les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs et que subissent les employés occupant des postes dans des catégories d'emploi à prédominance féminine afin qu'ils reçoivent une rémunération égale pour l'exécution d'un travail de valeur égale, tout en tenant compte des divers besoins des employeurs, et, d'autre part, le maintien de l'équité salariale par des moyens proactifs.*

### **Proposition de l'Employeur**

- ◇ L'Employeur propose un libellé pour préciser que les employés recevront un exposé des fonctions « officiel ».
  - La politique d'organisation et de classification de l'Employeur, qui se trouve à l'appendice L, permet de veiller à ce que des descriptions de travail

actuelles et exactes soient en place et à ce que les descriptions de travail et les organigrammes soient approuvés et datés avant l'évaluation de l'emploi.

- En vertu de la politique, les gestionnaires autorisent le contenu, s'assurent que les descriptions de travail sont en place pour les postes subalternes et qu'ils disposent de dates d'entrée en vigueur raisonnables et fondées sur des données probantes.
  - De plus, les gestionnaires sont tenus, conformément à la politique, de signer et de dater une description de travail avant la présentation pour toute évaluation d'emploi, confirmant qu'elle **reflète** le travail assigné et à exécuter.
  - Le libellé proposé par l'Employeur reflète plus fidèlement les pratiques de classification actuellement en place.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission appuie les propositions éclairantes de l'Employeur et ne recommande pas la proposition créant un précédent de l'Agent négociateur dans son rapport.

**ARTICLE 58 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>58.01</b> a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier ou cette dernière doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.</p>	<p><b>58.01</b> a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier ou cette dernière doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit. <b><i>Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, il est possible de remplir, de signer et de transmettre par voie électronique le formulaire d'évaluation.</i></b></p>	
<p><b>58.03</b> Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.</p>	<p><b>58.03</b> Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur. <b><i>Pour satisfaire à ce paragraphe, les renseignements peuvent être mis à disposition par voie électronique.</i></b></p>	
		<p><b>NOUVEAU 58.05 Surveillance</b></p> <p><b><i>Les systèmes de surveillance électronique ne peuvent jamais être utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employé-e-s et ne peuvent jamais servir à recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que ces mesures résultent de la commission d'un acte criminel.</i></b></p>

## COMMENTAIRES

### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter un libellé interdisant l'utilisation de systèmes de surveillance électronique comme les cartes d'accès, les renseignements d'ouverture de session ou les images de caméras de sécurité dans l'évaluation du rendement ou la collecte de preuves à l'appui des mesures disciplinaires. Bien qu'il y ait des cas où la surveillance électronique puisse être utilisée pour appuyer une mesure disciplinaire, l'ACIA dispose de protocoles de sécurité et de protection des renseignements personnels rigoureux, et cette information n'est pas fournie librement. Le personnel de sécurité de l'ACIA doit faire un examen et des paramètres précis doivent être respectés avant que le personnel de sécurité ne divulgue des documents. Les renseignements provenant de ces systèmes ne sont fournis que pour corroborer ou valider les éléments de preuve déjà recueillis.
- ◇ Cette proposition créant un précédent n'est pas présentée dans d'autres conventions collectives de l'ACIA ou de l'APC. L'ACIA n'est pas disposée à accepter la NOUVELLE proposition de l'Agent négociateur.

### Proposition de l'Employeur

- ◇ L'Employeur propose un libellé pour clarifier la pratique actuelle selon laquelle les évaluations du rendement peuvent être effectuées par voie électronique. L'ACIA a adopté l'application de gestion du rendement de la fonction publique (application GRFP) pour saisir les évaluations du rendement, l'application étant l'outil officiel pour consigner les discussions officielles sur l'examen du rendement des employés. Comme l'application est accessible en ligne, les évaluations du rendement peuvent être effectuées par voie électronique; l'ACIA cherche à modifier le libellé pour l'harmoniser avec notre pratique actuelle.

- ◇ De même, au paragraphe 58.03, l'Employeur propose d'ajouter un libellé de clarification afin d'autoriser la transmission électronique des dossiers du personnel. Comme le Centre des services de paye est situé à Miramichi et qu'il est en mesure de fournir les dossiers des employés par voie électronique, l'Employeur propose des modifications pour refléter la pratique actuelle.
  
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission appuie dans son rapport les propositions de clarification de l'Employeur et ne recommande pas la proposition de l'Agent négociateur, qui créerait un précédent.

**ARTICLE 63 – ADMINISTRATION DE LA PAYE**

<b>Convention collective</b>	<b>Position de l'Employeur</b>	<b>Position de l'Agent négociateur</b>
<p><b>63.02</b> L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :</p> <p>a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il ou elle est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;</p> <p>b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » concerné pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel il ou elle est nommé ne concordent pas.</p>		<p><b>63.02</b> L'employé-e a droit <b>toutes les deux semaines</b>, pour la prestation de ses services :</p> <p>a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il ou elle est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;</p> <p>b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » concerné pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel il ou elle est nommé ne concordent pas.</p> <p><i>Si l'Employeur néglige de payer l'employé-e selon le paragraphe a) ou b) ci-dessus le jour prévu de la paye, il lui versera, outre son salaire, le taux d'intérêt composé quotidien de la Banque du Canada, jusqu'à ce que tous les problèmes de paye de l'employé-e soient réglés.</i></p> <p><i>L'Employeur rembourse également à l'employé-e tous les frais d'intérêt, toute autre pénalité ou perte financière ou tous frais administratifs accumulés à la suite d'erreurs de calcul de la paye ou de retenues à la source, ou du non-respect d'une obligation de rémunération définie dans la présente convention collective.</i></p>

**ARTICLE 63 – ADMINISTRATION DE LA PAYE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
		<p><b>NOUVEAU – Modalités de règlement des trop-payés</b></p> <p><i>Si l'employé-e reçoit plus de cinquante dollars (50 \$) de trop et que cette erreur ne lui est pas imputable, l'Employeur ne peut déduire cette somme de la paye de l'employé-e de manière unilatérale ou sans son autorisation. De plus :</i></p> <p><i>a) le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés;</i></p> <p><i>b) seul le montant net trop payé est recouvré;</i></p> <p><i>c) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;</i></p> <p><i>d) au moment d'établir le calendrier des versements, l'Employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.</i></p> <p><b>NOUVEAU – Avances de salaire ou de prestations d'urgence</b></p> <p><i>L'employé-e qui en fait la demande à l'Employeur peut recevoir une avance de salaire, une avance de prestations d'urgence ou un paiement prioritaire lorsqu'il ou elle n'a pas reçu la somme due en raison d'une erreur qui ne lui est pas imputable (p. ex., mauvais calcul de sa paye ou</i></p>

**ARTICLE 63 – ADMINISTRATION DE LA PAYE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
		<p><i>des retenues à la source ou conséquences du non-respect des obligations de l'Employeur en matière de paye en vertu de la présente convention collective). L'avance d'urgence ou le paiement prioritaire doivent correspondre au montant qu'aurait normalement dû recevoir l'employé-e au moment où il ou elle fait sa demande et être versés dans les deux (2) jours qui suivent sa demande. Le versement de cette avance ne doit pas placer l'employé-e en situation de trop-payé. L'employé-e a droit à des avances d'urgence tant que tous ses problèmes de paye n'ont pas été résolus.</i></p> <p><i>Le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés et :</i></p> <p><i>a) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;</i></p> <p><i>b) au moment d'établir le calendrier des versements, l'Employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.</i></p>
		<p><b>NOUVEAU – Services de comptabilité et de gestion financière</b></p> <p><i>L'Employeur rembourse les frais de comptabilité ou de gestion financière à l'employé-e qui a dû se prévaloir de ces services en raison du mauvais calcul de la paye et des retenues à la source par l'Employeur.</i></p>

**ARTICLE 63 – ADMINISTRATION DE LA PAYE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>63.03</b></p> <p>b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent :</p>		<p><b>63.03</b></p> <p>b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent :</p>
<p><b>63.07 L'alinéa 63.07a) ne s'applique pas aux employé-e-s couverts par 63.07b).</b></p> <p>a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins deux (2) jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.</p>	<p><b>63.07 L'alinéa 63.07a) ne s'applique pas aux employé-e-s couverts par 63.07b).</b></p> <p>a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins <del>deux</del> <b>cinq (5)</b> jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.</p>	<p><b>63.07 L'alinéa 63.07a) ne s'applique pas aux employé-e-s couverts par 63.07b).</b></p> <p>a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins <del>deux (2)</del> <b>un (1)</b> jours de travail ou postes <del>consécutifs</del>, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.</p>

**ARTICLE 63 – ADMINISTRATION DE LA PAYE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>L'alinéa 63.07b) s'applique uniquement aux employé-e-s aux niveaux EG-02 et EG-03 affectés aux tâches d'inspection et aux employé-e-s classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>b) Lorsqu'un-e employé-e dans les groupes GL et GS ou un-e employé-e aux niveaux EG-02 et EG-03 qui effectue des tâches d'inspection dans leur poste d'attache est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins une (1) journée de travail ou un (1) poste, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée</p>	<p><b>L'alinéa 63.07b) s'applique uniquement aux employé-e-s aux niveaux EG-02 et EG-03 affectés aux tâches d'inspection et aux employé-e-s classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>b) Lorsqu'un-e employé-e dans les groupes GL et GS ou un-e employé-e aux niveaux EG-02 et EG-03 qui effectue des tâches d'inspection dans leur poste d'attache est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins <b>trois (3) une (1) journées</b> de travail ou <b>un (1) postes</b>, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée</p>	<p><b>L'alinéa 63.07b) s'applique uniquement aux employé-e-s aux niveaux EG-02 et EG-03 affectés aux tâches d'inspection et aux employé-e-s classifiés dans les groupes GL et GS.</b></p> <p>b) <del>Lorsqu'un-e employé-e dans les groupes GL et GS ou un-e employé-e aux niveaux EG-02 et EG-03 qui effectue des tâches d'inspection dans leur poste d'attache est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins une (1) journée de travail ou un (1) poste, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée</del></p>

**ARTICLE 63 – ADMINISTRATION DE LA PAYE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.	à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.	<del>à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.</del>
c) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.	<del>e) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.</del>	e) <b>b)</b> Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.
		<p><b>NOUVEAU 63.X1</b></p> <p><i>a) L'employé-e qui est en affectation intérimaire à un niveau supérieur reçoit une augmentation d'échelon de rémunération au niveau supérieur après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.</i></p> <p><i>b) Aux fins de la définition du moment où l'employé-e aura le droit d'accéder à la prochaine augmentation d'échelon du poste intérimaire, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.</i></p>
		<p><b>NOUVEAU 63.X2</b></p> <p><i>Toute indemnité du CNM à laquelle l'employé-e a droit au moment d'entamer son affectation intérimaire à un niveau supérieur est maintenue sans interruption pour la durée de l'affectation intérimaire.</i></p>

**COMMENTAIRES**

**Proposition de l'Agent négociateur**

Horaires de paye et réclamations

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter au paragraphe 63.02 un libellé pour préciser que les employés doivent être payés toutes les deux semaines.
- ◇ L'Agence suit la Directive sur les conditions d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), qui comporte des délais en matière de paye. La section A.3, Partie 3.10 – Administration de la paye indique ce qui suit :

*A.3.10 Paye toutes les deux semaines*

*3.10.1*

*3.10.1.1 Les personnes récemment nommées à l'administration publique centrale après le 23 avril 2014 doivent être payées aux deux semaines suivant un cycle de paiement en arrérages.*

*3.10.1.2 Les personnes étant payées suivant le cycle de paye aux deux semaines courant du 23 avril 2014 seront payées aux deux semaines en arrérages à partir du 8 mai 2014.*

*3.10.1.3 Les personnes recevront, deux semaines après la fin de leur période de paye, leur paiement salarial pour le travail effectué lors de cette période de paye.*

*3.10.1.4 Les personnes désignées au paragraphe 10.1.2 recevront un paiement transitoire unique le 21 mai 2014, basé sur leurs taux de rémunération du 7 mai 2014.*

*3.10.1.5 Les personnes en congé sans solde le 7 mai 2014 qui avait été payées suivant le cycle de paye aux deux semaines courant avant leur départ en congé sans solde recevront leur paiement transitoire unique à leur retour au travail basé sur leurs taux de rémunération du 7 mai 2014.*

*3.10.1.6 Le montant brut de ce paiement transitoire unique mentionné aux paragraphes 10.1.4 et 10.1.5 sera réconcilié (un paiement ou un recouvrement de la différence entre la rémunération due à la cessation et le montant du paiement transitoire unique) au cours des périodes de*

*paye finales, le cas échéant, au moment où une personne quitte son emploi dans la fonction publique.*

Une copie de cette politique se trouve à l'appendice M.

- ◇ L'Agent négociateur demande au paragraphe 65.02 des paiements d'intérêts pour les employés pour des paiements manqués ou inexacts, ainsi que le remboursement de tous les frais d'intérêts ou toute autre pénalité ou perte financière ou frais administratifs accumulés à la suite de calculs ou de déductions inappropriés de la paye, ou toute contravention à une obligation de paye définie dans la présente convention collective.
  
- ◇ L'Employeur soutient que ce libellé n'est pas requis puisqu'il existe des processus en place pour indemniser les employés qui ont engagé des dépenses ou subi des pertes financières en raison de la mise en œuvre du système de paye Phénix. En vertu des mécanismes de réclamation mis en place et promulgués il y a quelques années dans le contexte des problèmes liés au système de paye, les employés peuvent se prévaloir des types de réclamations suivants :
  - Demande de remboursement des dépenses personnelles : Les employés qui ont engagé des dépenses personnelles, comme des frais d'intérêts ou des frais de retard en raison de Phénix, peuvent présenter une réclamation à l'Employeur.
  - Remboursement des conseils fiscaux : Les employés qui ont besoin de consulter un expert pour déterminer l'impôt sur le revenu en raison d'erreurs de paye causées par Phénix peuvent être remboursés jusqu'à concurrence de 200 \$ pour obtenir des conseils fiscaux.
  - Demander une avance pour les prestations gouvernementales : Si les prestations gouvernementales d'un employé, comme

l'Allocation canadienne pour enfants, ou d'autres crédits ont été réduits en raison de trop-payés effectués par Phénix, les employés peuvent demander une avance pour obtenir de l'aide pendant cette période.

- Réclamations pour incidence sur l'impôt sur le revenu et les prestations du gouvernement : Les employés à qui l'on devait un salaire d'une année qui a été payé l'année suivante (par exemple, le salaire dû de 2016 a été payé en 2017) et qui ont subi une perte financière liée au paiement d'un taux d'impôt sur le revenu plus élevé ou de prestations et crédits gouvernementaux réduits comme l'Allocation canadienne pour enfants peuvent présenter une réclamation.

#### NOUVEAU – Modalités de règlement des trop-payés

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter un libellé pour établir des modalités de règlement des trop-payés.
  - ◇ L'Employeur fait valoir que le pouvoir de recouvrement des trop-payés provient de la *Loi sur la gestion des finances publiques* – l'obligation légale de recouvrer les trop-payés se trouve à l'article 155 de la Loi.
  - ◇ Plus important encore, des modifications ont été apportées en 2018 à la Directive sur les conditions d'emploi du SCT en ce qui concerne le recouvrement des trop-payés afin d'alléger et d'atténuer le stress financier et les difficultés financières des employés qui connaissent des trop-payés dans Phénix. La Directive a été modifiée pour permettre à l'Employeur de retarder, en tout ou en partie, le recouvrement des trop-payés. Une nouvelle interprétation a également été émise concernant le recouvrement des avances salariales d'urgence (ASU) et des paiements prioritaires afin

d'offrir une plus grande souplesse et d'assurer une gestion uniforme des recouvrements connexes.

- ◇ Une nouvelle sous-section, 15.4.4, a été ajoutée à la Directive :

*La personne ayant le pouvoir délégué peut établir des échéanciers alternatifs pour le recouvrement des paiements en trop, tel que requis pour résoudre les questions reliées à Phénix de manière efficace. Les échéanciers peuvent inclure le report des remboursements, et peuvent différer au cas par cas.*
- ◇ À moins que l'employé ne choisisse un remboursement plus tôt, le recouvrement d'un trop-payé (y compris les ASU et les paiements prioritaires) ne doit pas commencer avant que le dossier de paye d'un employé ne soit rapproché, c'est-à-dire jusqu'à ce que les problèmes de paye de l'employé (c.-à-d. une paye inexacte ou inexistante) aient été résolus.
- ◇ Pour les personnes en congé non payé, les recouvrements ne seront pas amorcés avant leur retour au travail ou la cessation de leur emploi.
- ◇ Les recouvrements ne commenceront pas tant que les employés n'aient pas reçu leur paye exacte pour trois (3) périodes de paye consécutives. Une telle souplesse vise les trop-payés, les avances de salaire d'urgence et les paiements prioritaires reçus par les employés en raison de problèmes découlant directement de Phénix.
- ◇ D'après la LGFP et les modifications apportées à la Directive sur les conditions d'emploi du SCT, l'Employeur soutient qu'un libellé supplémentaire n'est pas requis dans la convention collective.

#### NOUVEAU – Avances salariales ou de prestations d'urgence

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter un libellé concernant l'émission d'avances de salaire ou de prestations d'urgence.

- ◇ L'Employeur soutient que le libellé sur les avances salariales d'urgence (ASU) existe dans la Directive sur les conditions d'emploi, section A.3.17 et que, par conséquent, le libellé n'est pas requis dans la convention collective.
- ◇ L'Agence ne commence à recouvrer les salaires qu'une fois que l'employé a reçu sa paye de façon uniforme.

#### NOUVEAU – Services de comptabilité et de gestion financière

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter un nouveau libellé sur le remboursement des coûts associés à la demande de conseils financiers.
  - ◇ Des processus sont actuellement en place pour fournir des remboursements en ce qui concerne les conseils fiscaux. Comme il a été mentionné précédemment, si les employés ont besoin de consulter un expert pour déterminer l'impôt sur le revenu en raison d'une erreur de rémunération causée par Phénix, ils peuvent demander le remboursement d'honoraires jusqu'à concurrence de 200 \$ pour obtenir des conseils fiscaux.

#### Rémunération d'intérim

- ◇ L'Agent négociateur propose que tous les employés de l'unité de négociation aient une période d'admissibilité d'un (1) jour pour la rémunération d'intérim.
  - ◇ Le libellé actuel limite les affectations intérimaires d'un (1) jour aux postes EG-02 et EG-03 dans lesquels le titulaire effectue des tâches d'inspection et à la classification GL et GS.

- ◇ L'Employeur fait valoir qu'un employé n'est pas raisonnablement en mesure de s'acquitter de toutes les tâches et les responsabilités liées à un poste pendant une période intérimaire d'un jour.
- ◇ L'Employeur soutient également que ces propositions imposeraient une pression accrue du point de vue de l'administration de la paye. Il y a des défis importants liés au système de paye Phénix, et les propositions qui compliqueraient le système de paye (comme le passage à d'autres périodes intérimaires d'un jour) ou nécessiteraient le suivi des périodes cumulatives d'intérim, ne sont pas faisables ou justifiées. De plus, les dispositions actuelles sont entièrement compatibles avec les comparateurs de l'APC.
  
- ◇ L'Agent négociateur propose un libellé qui change la façon dont l'Employeur administre la rémunération d'intérim, y compris la façon dont les dates d'augmentation d'échelon sont déterminées.
  - L'Employeur soutient que la Directive sur les conditions d'emploi prévoit des échéanciers en ce qui concerne les horaires de rémunération et des règles et processus de rémunération d'intérim dont l'application est uniforme à l'ensemble du gouvernement et qu'elle ne devrait pas être modifiée.
  
- ◇ L'Agent négociateur propose un libellé concernant les indemnités du Conseil national mixte (CNM) afin que la rémunération du poste d'attache soit maintenue lorsqu'un employé est en affectation intérimaire.
  - L'Employeur soutient qu'il ne serait pas approprié de maintenir les indemnités pour un employé occupant son poste d'attache lorsqu'il ne s'acquitte pas des fonctions et responsabilités afférentes à ce poste.
  - L'Employeur soutient que la Directive sur les conditions d'emploi prévoit des règles et des processus uniformes en matière d'indemnités.

## Proposition de l'Employeur

- ◇ L'Employeur propose un libellé pour augmenter la période d'admissibilité à la rémunération d'intérim pour les groupes EG-02 et EG-03 et la classification GL et GS, passant d'un (1) jour à trois (3) jours. Dans le cas du reste de l'unité de négociation, la période passe de deux (2) jours à cinq (5) jours.
  - ◇ Le comparateur du groupe EG dans l'APC (classification EG) a une période d'admissibilité de trois (3) jours pour la rémunération d'intérim.
  - ◇ L'augmentation des périodes d'admissibilité reflétera mieux le temps réel qu'un employé passe dans un rôle intérimaire avant qu'il ne soit censé s'acquitter de toutes les tâches et les responsabilités afférentes à ce poste ou qu'il y soit tenu.
  - Lorsqu'un employé exerce les fonctions d'un poste de niveau supérieur pendant une période limitée, il ne doit généralement pas exécuter toutes les fonctions de ce poste de niveau supérieur qui le distinguent du poste de niveau inférieur. Par exemple, lorsque des décisions clés doivent être prises et que le décideur est absent pendant une brève période, ces décisions sont souvent en suspens avant que le titulaire du poste de niveau supérieur revienne au lieu qu'un employé en affectation intérimaire prenne la décision.
  - L'Employeur est d'avis que l'augmentation du seuil d'intérim réduirait considérablement la pression exercée sur le système de paye Phénix.
- ◇ L'Employeur propose de supprimer le libellé selon lequel un jour férié payé serait considéré comme un « jour travaillé » pour la période d'admissibilité à la rémunération d'intérim.

- Les employés ne remplissent pas les fonctions du poste de niveau supérieur pendant un jour férié désigné payé; par conséquent, le jour férié ne doit pas être considéré comme un jour travaillé aux fins de la période d'admissibilité.
  
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission appuie les propositions de l'Employeur et ne recommande pas les propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

## ARTICLE 66 – DURÉE DE LA CONVENTION

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<b>66.01</b> La présente convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2018.	<b>66.01</b> La présente convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre <del>2018</del> <b>2022</b> .	<b>66.01</b> La présente convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre <del>2018</del> <b>2021</b> .

### COMMENTAIRES

- ◇ Tel qu'il est indiqué dans la partie III du présent mémoire, l'Employeur a proposé une durée de quatre (4) ans alors que l'Agent négociateur a proposé une durée de trois (3) ans pour la présente convention collective.
- ◇ Une convention de quatre (4) ans assurera la stabilité et la prévisibilité et donnera aux deux parties suffisamment de temps pour observer les modalités nouvelles ou révisées sur le lieu de travail afin de déterminer si des modifications sont nécessaires avant le début de la prochaine ronde de négociation. Cela reproduirait la durée de la dernière convention collective conclue entre les Parties, qui couvrait la période de janvier 2015 à décembre 2018. En 2018, les Parties ont conclu la convention collective remontant à 2015 et expirant moins d'un an plus tard, en décembre. Cela n'a pas permis aux Parties de disposer de suffisamment de temps pour faire l'expérience des changements qui ont été négociés ou les évaluer avant de reprendre les négociations.
- ◇ Une convention de quatre (4) ans donnerait aux Parties la possibilité de mettre en œuvre plus pleinement les changements négociés dans le cadre de cette ronde. Elle offrirait également une meilleure occasion de stabiliser le système de rémunération avant la mise en œuvre de la convention collective suivante.
- ◇ Toutes les conventions collectives signées dans l'administration publique centrale avec 11 agents négociateurs pour 17 unités de négociation au cours de la ronde en cours sont d'une durée de quatre ans. Il en va de même pour les

organismes distincts. L'Employeur fait valoir qu'il serait approprié d'inclure la même durée.

- ◇ L'Employeur est également d'avis que son offre financière/économique sur quatre ans est concurrentielle par rapport au marché et est conforme aux indicateurs économiques. Elle reproduit également les autres conventions conclues dans l'APC et avec d'autres employeurs distincts.
- ◇ L'Employeur demande donc que la Commission inclue 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 % pour atténuer les pressions propres au groupe. L'Employeur demande respectueusement que la Commission appuie la proposition de l'Employeur dans son rapport.

## NOUVEL ARTICLE – DÉNONCIATION

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<b>NOUVEAU</b>	<b>XX</b> <i>Aucun-e employé-e ne doit faire l'objet de mesures disciplinaires ou d'autres sanctions, notamment, mais non exclusivement, la rétrogradation, la suspension, le congédiement, une pénalité financière, la perte d'ancienneté ou de possibilité d'avancement dans la fonction publique, parce qu'il-elle a dénoncé un acte ou une omission répréhensible, comme une infraction à une loi du Parlement, à une loi de l'assemblée législative d'une province, ou à un instrument adopté en vertu d'une telle loi; un acte ou une omission pouvant vraisemblablement causer un gaspillage important de fonds publics; un acte ou une omission pouvant mettre en danger la santé ou la sécurité du public ou l'environnement.</i>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter des dispositions sur la dénonciation dans la convention collective. Ce libellé crée un précédent et ne figure dans aucune autre convention collective de la fonction publique ou de l'ACIA.
- ◇ Il existe déjà un certain nombre de moyens par lesquels un employé peut faire une divulgation, tout en étant traité équitablement et protégé contre les représailles.
  - La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR) offre aux employés du secteur public fédéral et à d'autres intervenants un processus sécuritaire et confidentiel pour la divulgation d'actes répréhensibles graves en milieu de travail, ainsi que la protection contre les représailles. Elle s'inscrit dans l'engagement continu du gouvernement du Canada de promouvoir les pratiques éthiques dans le

secteur public. La LPFDAR couvre tous les employés des ministères et organismes fédéraux.

- Conformément au paragraphe 20(4) de la LPFDAR, le processus de divulgation est confidentiel de sorte que l'identité de l'employé est protégée conformément à la Loi.

- 
- **Renseignements confidentiels**

*(4) Les renseignements recueillis par le conciliateur sont confidentiels et ne peuvent être communiqués sans le consentement de la personne qui les a fournis.*

De plus, conformément à l'article 19 et à l'alinéa 19.1(1), si un fonctionnaire ou un ancien fonctionnaire estime qu'il fait l'objet d'un acte de représailles, il peut porter plainte auprès du commissaire à l'intégrité. Cela peut mener à un règlement ou à une mesure corrective ordonnée par un tribunal spécial, comme une indemnisation ou une mesure disciplinaire contre les parties coupables.

### ***Interdiction de représailles***

*19 Il est interdit d'exercer des représailles contre un fonctionnaire, ou d'en ordonner l'exercice.*

### ***Plaintes***

*19.1(1) Le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire qui a des motifs raisonnables de croire qu'il a été victime de représailles peut déposer une plainte auprès du commissaire en une forme acceptable pour ce dernier; la plainte peut également être déposée par la personne qu'il désigne à cette fin.*

- De concert avec la LPFDAR, la Politique sur la divulgation interne des actes répréhensibles de l'ACIA s'appuie sur les efforts proactifs de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) visant à promouvoir et à renforcer l'importance des valeurs et de l'éthique de la fonction publique dans

- l'exécution de son rôle d'organisme de réglementation à vocation scientifique. L'objectif de cette politique est de permettre aux employés de l'ACIA de présenter, de bonne foi, des renseignements sur les actes répréhensibles possibles en milieu de travail; de veiller à ce que tout employé qui fait une telle divulgation soit traité équitablement et à ce qu'il soit protégé contre les représailles conformément à la présente politique; de communiquer aux employés qu'en plus de la divulgation interne, il existe un mécanisme externe disponible par l'entremise du commissaire à l'intégrité du secteur public.
- L'ACIA a également lancé le programme **Osez parler, nous écoutons** en mars 2018. Ce nouveau programme a été lancé avec un message vidéo du président et du vice-président exécutif encourageant les employés à s'exprimer lorsqu'ils sont témoins de harcèlement, d'actes répréhensibles ou de tout type de comportement inapproprié. Une ligne téléphonique et une adresse électronique confidentielles ont été mises en place pour permettre à tous les employés de faire part de leurs préoccupations ou de poser des questions au sujet du milieu de travail. Les demandes de renseignements sont traitées avec respect et confidentialité et les employés sont guidés vers la meilleure ressource pour aider à régler le problème soulevé.
  - ◇ L'ACIA fait valoir qu'il existe un nombre suffisant de moyens qu'un employé peut prendre pour faire une divulgation ou exprimer ses préoccupations à l'ACIA et que la proposition de l'Agent négociateur n'est pas requise.
  - ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission de ne pas appuyer dans son rapport la proposition de l'Agent négociateur, qui créerait un précédent.

## NOUVEL ARTICLE – EMPLOI POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<b>NOUVEAU</b>	<i>XX.01 L'emploi pour une période déterminée est une option pour répondre aux besoins opérationnels temporaires, comme le remplacement des postes vacants temporaires dus aux employé-e-s nommé-e-s pour une période indéterminée qui sont en vacances, en affectations intérimaires ou en affectations de perfectionnement, ou absents pour des projets à court terme ou une fluctuation des charges de travail.</i>
	<i>XX.02 Cette option sera utilisée seulement lorsqu'un besoin existe manifestement pour une durée limitée et qu'il n'est pas prévu qu'il devienne un besoin permanent.</i>
	<i>XX.03 Une série de nominations pour une durée déterminée ne sera pas utilisée pour éviter d'embaucher des employé-e-s à temps plein nommé-e-s pour une durée indéterminée.</i>
	<i>XX.04 Les employé-e-s nommé-e-s pour une durée déterminée seront admissibles à tous les droits, privilèges et avantages de la convention collective, à moins d'indications contraires explicites.</i>
	<i>XX.05 Les employé-e-s nommé-e-s pour une durée déterminée seront traités de manière équitable et responsable (c.-à-d. des avis de renouvellement ou non-renouvellement raisonnable, des rétroactions sur le rendement, des nominations ou renouvellements des mandats qui reflètent véritablement la durée prévue des travaux, ainsi qu'une orientation à la nomination initiale).</i>
	<i>XX.06 Les employé-e-s nommé-e-s pour une période déterminée ne serviront pas de substituts pour une période d'essai afin de doter un poste pour une durée indéterminée.</i>
	<i>XX.07 Lorsqu'une personne travaille au même poste pour une période déterminée pendant une période cumulative de trois (3) années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, l'organisme nommera la personne pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache.</i>

## NOUVEL ARTICLE – EMPLOI POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
	<p><b><i>XX.08 L'Employeur convient de ne pas artificiellement créer une interruption de service ou réduire l'horaire de travail de l'employé-e afin de l'empêcher d'atteindre un statut à temps plein pour une durée indéterminée.</i></b></p>
	<p><b><i>XX.09 Les périodes d'emploi de durée déterminée dont la source de financement des crédits salariaux est externe, et dont la durée est limitée (financement temporaire), ne feront pas partie de la période de travail cumulative. L'Agence sélectionnera une initiative, un programme ou un projet financé de façon temporaire. Les employés nommés pour une période indéterminée seront avisés par écrit, au moment où on leur offre un poste ou un renouvellement de mandat dans le cadre de tels programmes, projets ou initiatives, que leur période de travail résultant de l'offre ne sera pas prise en compte dans le calcul de la période de travail cumulative pour une nomination de durée indéterminée. Cependant, les périodes d'emploi pour une durée déterminée immédiatement avant et après un tel emploi feront partie de la période de travail cumulative sans interruption de service de plus de 60 jours civils consécutifs.</i></b></p> <p><b><i>De plus, si une période d'emploi pour une durée déterminée qui a lieu immédiatement après une période de financement temporaire représente la poursuite du travail ou du projet, initialement soutenu par le financement temporaire, mais également par un financement opérationnel, la période au cours de laquelle le financement temporaire s'appliquait sera prise en compte dans le calcul de la période de travail cumulative tant et aussi longtemps qu'il n'y a eu aucune interruption de service de plus de 60 jours civils consécutifs.</i></b></p>

### COMMENTAIRES

Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ La *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* fournit au président qui est directeur général de l'organisation l'autorité exclusive de nommer les employés de l'Agence.
  
- ◇ L'Agence soutient que la proposition de l'Agent négociateur sur l'emploi pour une durée déterminée concerne une condition en vertu de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* et du programme et des politiques de dotation de l'Agence liés aux procédures ou processus qui gouvernent la nomination des employés.
  - 13 (1) Le président a l'autorité de nommer les employés de l'Agence.
  - 13 (2) Le président peut établir les conditions d'emploi pour les employés de l'Agence et leur attribuer des fonctions.
  
- ◇ Le sujet de cette proposition n'est pas être assujéti à la négociation collective et ainsi, l'Employeur soutient respectueusement que cette Commission n'a pas la compétence d'aborder cette proposition dans son rapport.

**NOUVEL ARTICLE – CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<b>NOUVEAU</b>	<i>XX.01 L'Employeur reconnaît que les employé-e-s sont parfois confrontés à des situations de violence ou d'abus dans leur vie personnelle qui peuvent être physiques, émotionnelles ou psychologiques et avoir une incidence sur leur présence et leur rendement au travail.</i>
	<i>XX.02 Les employé-e-s qui connaissent de la violence familiale auront accès à dix (10) jours de congé payé pour se présenter à des rendez-vous médicaux, des actes de procédures ou d'autres activités nécessaires. Ce congé s'ajoutera aux droits de congé existants et peut être pris sous forme de journées consécutives ou uniques ou de fraction de journée, sans approbation préalable.</i>
	<i>XX.03 L'Employeur convient de ne prendre aucune mesure négative contre un employé si sa présence ou son rendement au travail souffre en raison de la violence familiale connue.</i>
	<p><i>XX.04 L'Employeur approuvera toute demande raisonnable d'un employé qui connaît de la violence familiale pour les situations suivantes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>• changements dans l'horaire de travail ou de quarts;</i></li> <li><i>• refonte de l'emploi, changement des fonctions ou réduction de la charge de travail;</i></li> <li><i>• transfert de l'emploi vers un autre emplacement, ministère ou secteur d'activité;</i></li> <li><i>• changement de numéro de téléphone, de courriel ou filtrage des appels pour empêcher le harcèlement;</i></li> <li><i>• toute autre mesure adéquate, y compris celles offertes dans le cadre de la disposition existante pour des modalités de travail souples et ouvertes aux familles.</i></li> </ul>

**NOUVEL ARTICLE – CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE (suite)**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
	<p><i>XX.05 La confidentialité de tous les renseignements personnels liés à la violence familiale sera maintenue, conformément aux lois qui s'appliquent, et ils ne seront divulgués à aucune autre partie sans un accord explicite écrit de la part de l'employé. Aucune information sur la violence familiale ne sera conservée dans le dossier personnel d'un employé sans son accord explicite écrit.</i></p>
	<p><i>Politique sur le lieu de travail</i></p> <p><i>XX.06 L'Employeur élaborera une politique en milieu de travail sur la prévention et la résolution de la violence familiale en milieu de travail. La politique sera rendue accessible à tous les employés et sera examinée chaque année. Une telle politique expliquera les mesures appropriées à prendre si un employé signalait ou commettait de la violence familiale, définira le processus de déclaration, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité, indiquera les mesures de soutien accessibles et protégera la confidentialité et la vie privée des employés, tout en assurant un milieu de travail sécuritaire pour tous.</i></p>
	<p><i>Mesures de soutien et formation en milieu de travail</i></p> <p><i>XX.07 L'Employeur fournira une formation de sensibilisation à la violence familiale et à ses répercussions sur tous les employés en milieu de travail.</i></p>
	<p><i>XX.08 L'Employeur indiquera une personne-ressource en [gestion des ressources humaines] qui sera formée sur les questions de violence familiale et de protection de la vie privée, en ayant, par exemple, suivi une formation en évaluation et gestion des risques associés à la violence familiale. L'Employeur annoncera le nom de la personne-ressource désignée en matière de violence conjugale à tous les employés.</i></p>

**NOUVEL ARTICLE – CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE (suite)**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
	<p><i>L'intervenant</i></p> <p><i>XX.09 L'Employeur et l'AFPC reconnaissent que les employées qui se définissent comme des femmes doivent parfois discuter avec d'autres femmes sur des questions comme la violence, les mauvais traitements ou le harcèlement, à la maison ou en milieu de travail. Parfois, les travailleurs ont besoin d'être informés sur les ressources en milieu de travail ou en milieu communautaire, comme le Programme d'aide aux employés (PAE), un abri ou un conseiller, afin de pouvoir gérer ces problèmes.</i></p>
	<p><i>XX.10 Pour ces raisons, les parties conviennent de reconnaître le rôle de l'intervenant en milieu de travail.</i></p>
	<p><i>XX.11 L'intervenant sera choisi par l'AFPC parmi les employés de l'unité de négociation.</i></p>
	<p><i>XX.12 L'intervenant rencontrera des travailleurs selon le besoin et discutera des problèmes avec eux et les aidera en conséquence en les renvoyant à l'organisme approprié, lorsque nécessaire.</i></p>
	<p><i>XX.13 L'Employeur fournira l'accès à un bureau privé afin de permettre à l'intervenant de rencontrer les employés de façon confidentielle ainsi qu'à une ligne téléphonique et à une boîte vocale confidentielles qui sont maintenues par l'intervenant et accessibles à tous en milieu de travail. L'intervenant aura également accès à une personne de soutien de la direction pour l'aider dans son rôle, au besoin.</i></p>
	<p><i>XX.14 L'Employeur et l'AFPC élaboreront des méthodes de communication adéquates pour informer tous les employés du rôle de défense des intérêts de l'intervenant et des renseignements sur la façon de communiquer avec lui.</i></p>
	<p><i>XX.15 L'intervenant participera à une formation de base initiale et à un programme annuel de mise à jour de la formation qui seront offerts par l'AFPC. L'Employeur convient que le congé pour une telle formation sera rémunéré, et que le salaire couvrira les dépenses raisonnables associées à une telle formation, comme le logement, le transport et les repas.</i></p>
	<p><i>XX.16 On accordera aux employés désignés comme intervenants un congé payé pour s'acquitter de leurs fonctions associées à ce rôle.</i></p>
	<p><i>XX.17 On n'empêchera aucun employé d'accéder au service de l'intervenant ou de devenir intervenant une fois qu'il sera désigné comme tel par l'AFPC.</i></p>

## COMMENTAIRES

### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ Le projet de loi C-86, une deuxième loi visant à mettre en œuvre certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et d'autres mesures, a modifié le *Code canadien du travail (CCT)* pour fournir un congé payé à un employé qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant victime de violence.
- ◇ Le nouveau Congé pour les victimes de violence familiale dans les dispositions de la partie III du *Code canadien du travail* qui se lisent comme suit :

#### **Congé pour les victimes de violence familiale**

##### **Définitions**

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

##### **Congé : 10 jours**

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

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

##### **Congé payé**

**(2.1)** Si l'employé travaille pour l'Employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les cinq premiers jours du congé lui sont payés au taux

régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire.

**Exception**

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

**Division du congé**

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

**Documents**

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

**Règlements**

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

- ◇ La loi prévoit dix jours de congé, dont cinq payés.
  
- ◇ La partie III du *Code canadien du travail*, y compris les changements résumés ci-dessus, ne s'applique pas à l'ACIA
  
- ◇ L'Employeur n'est respectueusement pas d'accord avec la proposition de l'Agent négociateur et présente la contre-proposition suivante, pour régler cette question importante.
  
- ◇ La proposition de l'Employeur est étroitement en harmonie avec les dispositions de la nouvelle loi en ce qui a trait à la portée et à l'intention du congé, de la durée et de l'exigence possible demandant à l'employé de fournir des documents à l'appui. De plus, la proposition de l'Employeur est plus généreuse que le CCT,

car elle fournit 10 jours de congé payé par année, tandis que le CCT prévoit cinq jours de congé payé et cinq jours non payés par année.

- ◇ L'Employeur est de l'avis qu'aucun employé qui commet la violence familiale ne devrait obtenir un congé payé. Ainsi, le congé ne serait pas accordé si un employé est soupçonné ou inculpé d'une infraction liée à un acte de violence familiale.
- ◇ L'Employeur estime que l'intention ou l'objectif des dispositions du CCT est de gérer le congé seulement lorsqu'il n'agit pas comme mécanisme ou conduit pour régler les divers autres enjeux proposés par l'Agent négociateur au XX.04. De ce point de vue, la proposition de l'Agent négociateur imposerait une obligation et une responsabilité beaucoup plus vaste à l'Employeur, nuirait aux prérogatives de gestion de l'Employeur et dépasserait considérablement l'objectif de la loi.
- ◇ L'Agent négociateur demande également un engagement de la part de l'Employeur pour la protection de la confidentialité des renseignements. L'Employeur soutient qu'il existe des lois ayant force exécutoire et de nombreux instruments politiques qui traitent de la protection des renseignements personnels en milieu de travail et qu'il n'existe donc aucune exigence prévoyant l'inclusion d'un libellé en ce sens dans l'entente.
- ◇ L'Agent négociateur demande également un engagement de la part de l'Employeur pour l'élaboration d'une politique en milieu de travail sur la prévention et la résolution de la violence familiale en milieu de travail, l'offre d'une formation de sensibilisation à l'intention de tous les employés, la désignation d'une personne-ressource formée au sein de la Direction générale des ressources humaines et la création d'un programme de défense des droits.

- Au cours de la dernière ronde de négociation collective, dans l'optique de formuler des recommandations à l'Employeur, les parties ont convenu d'établir un comité mixte afin d'étudier les pratiques en milieu de travail à l'appui des employés qui connaissent de la violence familiale. Ce Comité collabore étroitement depuis juin 2019 et n'a pas encore formulé ses recommandations. Les enjeux que les propositions de l'Agent négociateur cherchent à régler sont parmi ceux étudiés par le Comité en vue de formuler des recommandations qui seraient les plus adéquates pour l'Employeur et ses employés, en tenant compte des pratiques et des politiques de l'Employeur et de la législation qui s'applique. Accepter les propositions actuelles de l'Agent négociateur présupposerait les travaux et les recommandations du Comité, nuirait à ceux-ci, et imposerait possiblement des conditions qui ne répondent pas aux besoins des employés de l'ACIA ou de l'Employeur.
  
- ◇ Le Comité étudie également la question de la formation et formulera probablement des recommandations à l'Employeur quant à la formation accessible et appropriée et aux personnes qui peuvent s'en prévaloir. Ainsi, la proposition de l'Agent négociateur d'ajouter une formation en milieu de travail dans le cadre de l'article est inutile.
  
- ◇ L'Agent négociateur demande également un engagement de la part de l'Employeur pour la création d'un rôle d'intervenant.
  
- ◇ Le Comité mixte étudie le concept d'un rôle d'intervenant et d'un programme de défense des droits et considère la faisabilité d'un tel programme dans le cadre de ses recommandations. Des programmes semblables existent dans différents milieux de travail et varient d'un employeur à l'autre. Le Comité mixte n'a pas encore formulé ses recommandations en ce qui a trait à un programme de défense des droits et, comme mentionnée ci-dessus, l'acceptation de la

proposition actuelle de l'Agent négociateur présupposerait les travaux et les recommandations du Comité mixte et nuirait à ceux-ci. En outre, si un tel programme venait à être créé, il serait le plus important de le faire hors de la convention collective basée sur les recommandations du Comité mixte.

- ◇ Vu l'importance de cette question, l'Employeur propose plutôt le libellé ci-dessous. Il est à noter que cette proposition est conforme au modèle établi avec 34 groupes d'employés dans la fonction publique fédérale.

### Mesure de l'Employeur

Pour arriver à un règlement, l'Employeur formule les propositions suivantes :

**XX.XX**

#### **Congé pour violence familiale**

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

- . *Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.*
- a. *Sur demande, l'employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, en ce qui concerne ce genre de violence :*
  - i. *d'obtenir les soins ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;*
  - ii. *d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux personnes qui font l'objet de violence familiale;*
  - iii. *d'obtenir des services de counselling;*
  - iv. *de déménager de façon temporaire ou permanente;*
  - v. *d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.*
- b. *Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de ce paragraphe n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'un exercice financier.*
- c. *L'Employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.*
- d. *Nonobstant les alinéas 17.XX(b) et 17.XX(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale s'il fait l'objet d'une accusation liée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, qu'il ait commis cet acte.*

- ◇ Par conséquent, l'Employeur demande à la Commission d'ajouter dans son rapport le libellé qu'il propose, conformément à la section *Mesure de l'Employeur* ci-dessus.

## NOUVEAU PARAGRAPHE OU PROTOCOLE D'ENTENTE – TEMPS DE PRÉPARATION POUR LES INSPECTIONS DES ABATTOIRS

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<b>NOUVEAU</b>	<p><i>Ajouter un NOUVEAU paragraphe après l'article 60 (Temps alloué pour se laver) ou l'article 24 (Durée du travail)</i></p> <p><b>XX.01</b></p> <p><i>a) Tous les employé-e-s qui travaillent à l'inspection (abattoirs) reçoivent un minimum de quinze (15) minutes au début et à la fin de chaque quart de travail pour s'outiller et l'inverse. Le temps alloué pour s'outiller et l'inverse fait partie du quart de travail des employé-e-s.</i></p> <p><i>b) En plus de l'alinéa a) ci-dessus, si, en raison de la nature du travail, il existe un besoin, il est permis de prendre du temps pour se laver avant la fin de chaque journée de travail.</i></p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur cherche à ajouter un libellé qui permet à tous les employés qui travaillent à l'inspection de prendre trente (30) minutes (15 minutes avant et après leur quart de travail et 15 minutes) pour se préparer à leur quart de travail.
- Cette proposition crée un précédent et ne figure dans aucune autre convention collective de l'administration publique centrale.
- Tous les employés, peu importe leur lieu de travail, doivent se préparer au début de leur quart de travail. Les employés de bureau ne reçoivent aucun temps de préparation pour retirer leur veste et se connecter à leur ordinateur.
- Étant donné que le temps alloué pour se laver est déjà alloué en vertu de l'article 60, l'Employeur fait valoir que la proposition de l'Agent négociateur à l'alinéa XX.01b) n'est pas nécessaire.

- Certaines décisions prises précisent ce que constitue un temps raisonnable. Ces décisions se trouvent à l'appendice N. Comme il a déjà été mentionné, ce temps serait de nature semblable au temps nécessaire à un employé de bureau pour commencer sa journée.
  
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas les propositions qui établissent un précédent et qui ont été formulées par l'Agent négociateur dans son rapport.

## NOUVEL ARTICLE – INDEMNITÉ POUR L'HYGIÈNE DES VIANDES

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<b>NOUVEAU</b>	<i>XX.01 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019<del>5</del>, un employé qui exerce des fonctions d'inspection des viandes dans un abattoir recevra une indemnité pour l'hygiène des viandes pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, à un taux correspondant à 4 % de son taux horaire normal.</i>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter une nouvelle indemnité pour les employés qui effectuent des tâches d'inspection des viandes dans les abattoirs. Ce libellé particulier ne figure dans aucune autre convention collective de la fonction publique ou de l'ACIA.
- ◇ Bien que l'Employeur ait précédemment fourni une indemnité pour l'hygiène des viandes (IHV) aux employés de l'unité de négociation du groupe de médecine vétérinaire (VM) qui effectuaient des tâches d'inspection de la viande dans les abattoirs aux niveaux VM-01 et VM-02, l'introduction de cette indemnité en 2006 visait à régler un problème de recrutement qui existait à l'époque, alors que l'Agence avait beaucoup de difficulté à attirer des vétérinaires pour occuper ces postes de niveau d'entrée dans les abattoirs. L'IHV a été retirée de la convention collective du groupe VM lors de la ronde de négociation de 2014.
- ◇ Étant donné que l'allocation n'existe plus et que l'Agence n'a pas été confrontée aux mêmes problèmes de recrutement pour les postes d'inspecteur dans les abattoirs, dont les titulaires feraient partie de l'unité de négociation de l'AFPC, l'Employeur n'est pas convaincu que cette allocation est justifiée pour l'unité de négociation de l'AFPC.

- ◇ Selon les taux actuels de rémunération et de population, on estime que le coût de cette indemnité serait supérieur à 1,9 million de dollars par année, ce qui est très important étant donné qu'elle serait destinée qu'à un groupe d'employés ciblé et non à l'ensemble de l'unité de négociation.
- ◇ Les employés qui exercent des fonctions d'inspection des viandes dans les abattoirs font partie de la classification Soutien technologique et scientifique (EG). Il convient également de noter que l'environnement de travail physique est inclus dans le facteur de l'environnement de travail dans les descriptions de travail EG et qu'il est pris en considération au moment de classer les postes EG.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement à la Commission de ne pas recommander la demande de l'Agent négociateur dans son rapport.

## NOUVEL ARTICLE – FONDS DE JUSTICE SOCIALE

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<b>NOUVEAU</b>	<i>XX L'Employeur versera un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC et cette contribution sera versée pour toutes les heures travaillées par chaque employé de l'unité de négociation. Les contributions au Fonds seront versées tous les trimestres, au milieu du mois, immédiatement après l'achèvement de chaque trimestre de l'exercice, et les contributions seront versées au Bureau national de l'AFPC. Les contributions au Fonds doivent être utilisées strictement aux fins précisées dans les lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.</i>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur cherche à intégrer le Fonds de justice sociale à la convention collective. L'Employeur n'est pas d'accord avec cette proposition.
- ◇ L'Employeur dérive son pouvoir de conclure une convention collective en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF). Il a le pouvoir d'établir un document écrit sur les conditions d'emploi et les questions connexes. Le pouvoir de l'Employeur, en vertu de la LRTSPF, de conclure un contrat avec l'Agent négociateur ne s'étend pas aux dispositions qui ne se rapportent pas aux conditions d'emploi des employé-e-s de l'unité de négociation. Le Fonds de justice sociale de l'AFPC ne se rapporte pas aux conditions d'emploi ni à une question connexe. L'Employeur soutient que le Fonds de justice sociale ne relève pas de l'objet et de la portée de la convention collective.
- ◇ L'Employeur tient à souligner que le libellé proposé par le Syndicat n'existe dans aucune convention collective dans la fonction publique fédérale et que son inclusion constituerait un précédent.

- ◇ Encore une fois, la proposition de l'Agent négociateur a une incidence pécuniaire pour l'Employeur. Selon la population de l'unité de négociation en octobre 2018, le coût annuel estimatif serait de 82 079 \$ pour les heures normales travaillées.
  
- ◇ L'Employeur souhaite porter à l'attention de la Commission les décisions suivantes de la CRTESPF dans lesquelles elle a refusé d'accueillir la proposition du Syndicat sur le Fonds de justice sociale :
  - *Chambre des communes et AFPC* (Groupe des services opérationnels et postaux) (16 avril 2018 – président Jaworski au paragraphe 61)
  - *Bibliothèque du Parlement et AFPC* (Groupe de la bibliothéconomie, des Services de commis et généraux et des Techniciens) (17 octobre 2017 – président Shannon au paragraphe 23)
  - *Chambre des communes et AFPC* (Groupe de production de rapports et de traitement de texte) (22 décembre 2016 – président Bertrand au paragraphe 48)
  - *Chambre des communes et AFPC* (Groupe de la numérisation) (5 avril 2013 – président Gobeil au paragraphe 39)
  - *Chambre des communes et AFPC* (Groupe des services postaux) (9 novembre 2010 – président Mackenzie au paragraphe 46)
  - *Sénat et AFPC* (Groupe opérationnel) (16 août 2010 – président Mackenzie au paragraphe 107)
  - *Chambre des communes et AFPC* (Groupe opérationnel) (22 février 2010 – président Quigley au paragraphe 82)
  - *Chambre des communes et AFPC* (Groupe de production de rapports et de traitement de texte) (27 janvier 2010 – président Paquet au paragraphe 52)
  - *Chambre des communes et AFPC* (Groupe de la numérisation) (7 décembre 2009 – président Butler au paragraphe 57)
  - *Chambre des communes et AFPC* (Groupe de production de rapports et de texte) (7 mai 2008 – président Quigley au paragraphe 12)

- *Chambre des communes et AFPC* (Groupe opérationnel) (27 mars 2008 – président Butler au paragraphe 53)
- *Personnel des fonds non publics et AFPC* (Groupe professionnel de la vérification) (9 février 2007 – président Potter au paragraphe 6)
- *Bureau du vérificateur général et AFPC* (Groupe professionnel de la vérification) (28 février 2005 – président Starkman au paragraphe 12)
- *Conseil de recherches en sciences humaines et AFPC* (Groupe de l'administration et du service extérieur) (15 septembre 2008 – président Potter au paragraphe 14)

Ces décisions se trouvent à l'appendice O.

- ◇ L'Employeur souhaite porter à l'attention de la Commission les décisions suivantes de la Commission de conciliation dans lesquelles elle a refusé d'accueillir la proposition du Syndicat sur le Fonds de justice sociale :

  - *Centre de la sécurité des télécommunications et AFPC* (2 juin 2014 – président Mackenzie à la page 11)
  - *Agence canadienne d'inspection des aliments et AFPC* (25 juillet 2013 – président Slotnick à la page 11)
  - *Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et AFPC* (Groupe des services techniques) (11 janvier 2013 – président Prêt au paragraphe 55)
  - *Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et AFPC* (Groupe des services frontaliers) (5 juin 2013 – président Mackenzie au paragraphe 93)
  - *Agence Parcs Canada et AFPC* (5 août 2004 – président Paquin à la page 21)

- ◇ L'Employeur attire également l'attention de la Commission sur un rapport de la Commission de conciliation concernant l'Alliance de la fonction publique du Canada et l'Agence des douanes et du revenu du Canada, dans lequel la Commission a de nouveau recommandé que la proposition soit retirée. L'Employeur est d'avis que le raisonnement de la Commission pourrait expliquer

pourquoi le Fonds de justice sociale n'a, à juste titre, pas été inclus dans une convention du secteur public :

**[TRADUCTION]** [...] *Il ne fait aucun doute que les objectifs du Fonds de justice sociale sont louables [...] Toutefois, la façon dont l'AFPC cherche à obtenir la participation de l'Employeur, soit au moyen d'une contribution directe au Fonds de justice sociale, s'écarte de la norme pour de telles ententes de partenariat. Contrairement au cas d'un employeur du secteur privé, toutes les dépenses gouvernementales, y compris celles de l'ADRC, sont des fonds publics dont il est responsable envers le contribuable. Plutôt que de dépenser ces fonds par voie de contribution directe, le gouvernement signale son soutien moral et fiscal à une telle initiative en accordant un statut d'organisme de bienfaisance exonéré d'impôt aux entités qu'elle engage. C'est le cas du Fonds de justice sociale créé par l'AFPC, qui est en voie d'obtenir un statut d'organisme de bienfaisance exempt d'impôt. L'octroi d'un tel statut est une contribution très réelle au Fonds, à son parrain et aux nombreuses personnes qui y contribueront, qui bénéficieront toutes d'un avantage tangible de l'ADRC pour ce faire : allègement fiscal; de même, le gouvernement renoncera aux recettes fiscales [...]*

- ◇ Ces décisions se trouvent à l'appendice P.
  
- ◇ Pour toutes ces raisons, l'Employeur n'a pas de pouvoir de négocier l'engagement demandé par l'Agent négociateur et demande respectueusement que la Commission ne recommande pas dans son rapport la proposition de l'Agent négociateur.

**NOUVEL ARTICLE – INTERDICTION DE SOUS-TRAITANCE**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<b>NOUVEAU</b>	<b><i>XX.01 L'Employeur doit faire appel à des employés existants ou embaucher et former de nouveaux employés avant de donner en sous-traitance des travaux décrits dans le certificat d'accréditation et dans la définition de groupe.</i></b>
	<b><i>XX.02 L'Employeur devra consulter l'AFPC et communiquer tous les renseignements qui démontrent pourquoi une option de sous-traitance est préférable. Cette consultation doit avoir lieu avant qu'une décision ne soit prise afin que les décisions soient prises en fonction des meilleurs renseignements disponibles de tous les intervenants.</i></b>
	<b><i>XX.03 Les renseignements transmis doivent comprendre, sans s'y limiter, les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, l'information sur les entrepreneurs en milieu de travail, les besoins futurs en ressources et en services, les inventaires des compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail et les risques et avantages potentiels pour les employés touchés, tous les employés touchés par l'initiative et le public.</i></b>
	<b><i>XX.04 L'Employeur devra consulter l'AFPC avant que :</i></b>  <b><i>(i) toute mesure soit prise pour la sous-traitance des travaux actuellement exécutés par les membres de l'unité de négociation;</i></b>  <b><i>(ii) toute mesure soit prise pour la sous-traitance des travaux futurs qui pourraient être exécutés par les membres de l'unité de négociation;</i></b>  <b><i>(iii) toute proposition de demande d'intérêt ne soit présentée.</i></b>

**NOUVEL ARTICLE – INTERDICTION DE SOUS-TRAITANCE (suite)**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<b>NOUVEAU</b>	<i>XX.05 L'Employeur examine chaque année l'utilisation de personnel d'agence de dotation temporaire et fournit à l'AFPC un rapport complet sur l'utilisation de la dotation temporaire, au plus tard trois (3) mois après la fin de l'examen. Ces avis comprendront le niveau de classification comparable de la fonction publique, la durée, le lieu d'emploi et la raison de l'emploi, et la raison pour laquelle l'emploi pour une période indéterminée ou déterminée ou un emploi occasionnel n'a pas été pris en considération, ou pourquoi les employés n'ont pas été embauchés à partir d'un bassin interne ou externe existant.</i>

**COMMENTAIRES**

**Proposition de l'Agent négociateur**

- ◇ L'Agence soutient que la proposition de sous-traitance de l'Agent négociateur traite d'une modalité en vertu de la *Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments* et du Programme de dotation de l'Agence, ainsi que des politiques qui ont trait aux procédures ou aux processus régissant la nomination des employés.
  - 13(1) Le président nomme les employés de l'Agence.
  - 13(2) Le président fixe les conditions d'emploi des employés de l'Agence et leur assigne leurs fonctions.
  
- ◇ L'Employeur soutient en outre qu'une proposition contenant ce libellé visant à empêcher ou à limiter la sous-traitance de services pourrait empêcher la sous-traitance de fonctions actuellement exercées par certains employés pendant les heures normales de travail. Par conséquent, cette proposition pourrait s'appliquer directement pour empêcher les mises à pied, ce qui est contraire à l'alinéa 177c) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

## Réserves

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

b) soit qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), la [Loi sur la pension de la fonction publique](#) ou la [Loi sur l'indemnisation des agents de l'État](#);

c) soit qui porte sur des normes, règles ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;

◇ Il y a plusieurs cas concernant la compétence des conseils émanant de la CRTESPF et des tribunaux. À l'appui de sa position, l'Agence souhaite citer certaines de ces décisions (appendice Q) :

- Dans l'affaire *AFPC c. CCN*, [1998] 2 cf. 128 (T-2084-96), la Cour fédérale a maintenu la décision du président de l'ancienne CRTFP de refuser d'inclure dans le mandat une proposition de clause d'interdiction de sous-traitance. La Cour a déclaré que l'inclusion d'une telle proposition pourrait empêcher les renvois et serait donc contraire aux alinéas 69(3)a) et b) de l'ancienne LRTFP (soit les alinéas actuels 150[1] e) et c)). La Cour s'est fondée sur un certain nombre de décisions de bureaux de conciliation dans lesquelles des propositions en matière de sous-traitance ont été considérées comme des propositions concernant les renvois.
- Dans l'affaire *ANETR c. Chambre des Communes*, [1988] CRTFPC n° 77 (CRTFP dossier n° 485-H-1), la Commission a statué que la clause d'interdiction de sous-traitance portait atteinte au droit exclusif de l'Employeur de déterminer sa propre organisation et violait donc la disposition relative aux droits de la direction figurant dans la Loi sur les relations de travail au Parlement, soit l'équivalent de l'article 7 de l'ancienne et de la nouvelle LRTFP.
- Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 C.F. 471, n° du greffe A-147-86, le juge Marceau, s'exprimant au nom de la Cour, a conclu que des questions visées à l'article 7 de la Loi peuvent être incluses dans une convention collective seulement si l'Employeur y consent volontairement. La Cour a toutefois également conclu qu'une proposition enfreignant l'article 7 de la Loi ne pourrait être soumise à un arbitrage exécutoire. Les

*articles 113 et 150 de la nouvelle LRTFP doivent en outre être interprétés à la lumière des articles 6 et 7.*

- *Dans l'affaire Canada (Procureur général) c. Canada (Commission des relations de travail dans la fonction publique), [ 1988 ] A.C.F. n° 633, n° du greffe T-915-88, la Cour, qui traitait d'une affaire de conciliation exécutoire, a également conclu que l'Employeur pouvait consentir volontairement à négocier des questions visées à l'article 7 de la Loi, mais que ces questions ne pouvaient être soumises à une conciliation exécutoire.*

- ◇ Compte tenu de ce qui précède, l'Employeur soutient respectueusement que la Commission n'a pas la compétence de traiter cette proposition dans son rapport et demande respectueusement qu'elle ne soit pas incluse dans le rapport.

**APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Politique sur la transition en matière d'emploi</b></p>	<p><b>Politique sur la transition en matière d'emploi</b></p>	<p>Politique sur la transition en matière d'emploi</p>
<p><b>Politique</b></p> <p>L'Agence s'engage à aider les employé-e-s excédentaires à qui le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable au sein de l'ACIA à trouver un autre emploi dans la fonction publique (les annexes I et IV de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> [LGFP]) en faisant activement la promotion de leurs compétences, le cas échéant, tout en tenant compte des contraintes législatives.</p>		<p><b>Politique</b></p> <p>L'Agence s'engage à aider les employé-e-s excédentaires à qui le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable au sein de l'ACIA à trouver un autre emploi dans la fonction publique (les annexes I et IV de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> [LGFP]) <del>en</del> <del>faisant activement la promotion de</del> <del>leurs compétences, le cas échéant,</del> <del>tout en tenant compte des</del> <del>contraintes législatives.</del></p>
<p><b>Définitions</b></p> <p><b>Employé-e touché</b> (<i>affected employee</i>) – Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi.</p> <p><b>Échange de postes</b> (<i>alternation</i>) – Un échange a lieu lorsqu'un-e employé-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester à l'Agence échange son poste avec un-e employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence et profiter d'une mesure de soutien à la transition ou d'une indemnité d'études.</p>		<p><b>Définitions</b></p> <p><b>Employé-e touché</b> (<i>affected employee</i>) – Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi <b>ou employé-e touché par une réinstallation.</b></p> <p><b>Échange de postes</b> (<i>alternation</i>) – Un échange a lieu lorsqu'un-e employé-e optant <del>(non excédentaire)</del> <b>ou un-e employé-e en période de priorité d'employé excédentaire de douze mois</b> qui préférerait rester à l'Agence <b>ou dans l'administration publique centrale</b> échange son poste avec un-e employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence <b>ou l'administration publique centrale</b> et profiter d'une mesure de soutien à la transition ou d'une indemnité d'études.</p>

**APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Indemnité d'études</b> (<i>education allowance</i>) – Une des options offertes à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi normale et à qui le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un paiement équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe A), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement pertinents, jusqu'à un maximum de quinze mille (15 000 \$) dollars.</p> <p><b>Garantie d'une offre d'emploi raisonnable</b> (<i>guarantee of a reasonable job offer</i>) – Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée à l'Agence offerte par le président ou la présidente à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par la transition en matière d'emploi. Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'Agence. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options présentées à la partie VI du présent appendice.</p>		<p><b>Indemnité d'études</b> (<i>education allowance</i>) – Une des options offertes à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi normale et à qui le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un paiement équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe A), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement pertinents, jusqu'à un maximum de <del>quinze mille (15 000 \$) dollars</del> <b>vint mille (20 000 \$) dollars dix-sept mille (17 000 \$) dollars.</b></p> <p><b>Garantie d'une offre d'emploi raisonnable</b> (<i>guarantee of a reasonable job offer</i>) – Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée à l'Agence <b>ou dans l'administration publique centrale</b> offerte par le président ou la présidente à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par la transition en matière d'emploi. Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'Agence <b>ou dans l'administration publique centrale</b>. <del>L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options présentées à la partie VI du présent appendice.</del></p>

**APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Partie I</b></p> <p><b>Rôles et responsabilités</b></p> <p><b>1.1.7</b> Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s visés par une mesure de transition en matière d'emploi pour lesquels il ou elle sait que des emplois sont ou devraient être disponibles au sein de l'Agence.</p>		<p><b>Partie I</b></p> <p><b>Rôles et responsabilités</b></p> <p><b>1.1.7</b> Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s visés par une mesure de transition en matière d'emploi pour lesquels il ou elle sait que des emplois sont ou devraient être disponibles au sein de l'Agence.</p> <p><b><i>NOUVEAU 1.1.7 (renuméroter à partir de l'actuel paragraphe 1.1.7)</i></b></p> <p><b><i>1.1.7 Lorsque le président détermine que la nomination pour une période indéterminée d'un employé-e nommé pour une période déterminée entraînerait une situation de transition en matière d'emploi, il doit communiquer cette situation à l'employé-e dans les trente (30) jours suivant la décision, ainsi qu'au syndicat conformément aux dispositions d'avis du paragraphe 2.1.5.</i></b></p> <p><b><i>Le président examine l'incidence de la transition en matière d'emploi au moins une fois par année afin de déterminer si la conversion d'employés nommés pour une période déterminée n'entraînera plus de situation de transition en matière d'emploi pour les employés nommés pour une</i></b></p>

**APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
		<p><i>période indéterminée. Si ce n'est pas le cas, la suspension des dispositions de prolongation est levée.</i></p> <p><i>Si un employé-e travaille encore au sein de l'Agence plus de trois (3) ans après que le calcul de la période de travail cumulative aux fins de la conversion d'un employé au statut d'employé nommé pour une période indéterminée a été suspendu, l'employé-e est nommé pour une période indéterminée ou est assujéti aux obligations de l'annexe de la Politique sur la transition en matière d'emploi comme s'il l'était.</i></p>
<p><b>1.1.9</b> Sur demande d'un-e employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, le président ou la présidente doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.4 du présent appendice à l'employé-e.</p>		<p><b>NOUVEAU</b> (renuméroter à partir de l'actuel paragraphe 1.1.9).</p> <p><b>1.1.9</b></p> <p><b>a) L'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour fournir à un employé-e une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu de travail.</b></p> <p><b>b) Si des offres d'emploi raisonnables peuvent être faites dans un rayon de quarante (40) kilomètres à certains employés excédentaires, mais pas tous, dans un lieu de travail donné, ces offres d'emploi raisonnables doivent être faites par ordre d'années de service.</b></p>

**APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
		<p><b>c) Si une offre d'emploi raisonnable ne peut pas être faite dans un rayon de 40 kilomètres, tous les efforts raisonnables doivent être déployés pour fournir à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable, à l'Agence ou dans l'administration publique centrale, dans la province ou le territoire de son lieu de travail, avant de faire un effort pour fournir à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique en dehors de la limite de 40 kilomètres.</b></p> <p><b>d) Si des offres d'emploi raisonnables peuvent être offertes à certains employés excédentaires d'une province ou d'un territoire donnés, ces offres d'emploi raisonnables doivent être faites par ordre d'ancienneté.</b></p> <p><b>e) L'employé qui choisit de ne pas accepter une offre d'emploi raisonnable exigeant une réinstallation dans un lieu de travail situé à plus de seize (16) kilomètres de son lieu de travail doit avoir accès aux options énoncées au paragraphe 6.4 du présent appendice.</b></p>

**APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>1.1.29</b> L'Agence fournit aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ou elles ainsi qu'à un-e employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :</p> <p>n) aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'AFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice.</p>		<p><b>1.1.29</b> L'Agence fournit aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ou elles ainsi qu'à un-e employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :</p> <p>n) aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'AFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice; <i>et</i></p> <p><b><i>o) aider les employé-e-s excédentaires à qui le président ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable au sein de l'ACIA à trouver un autre emploi dans la fonction publique (annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques).</i></b></p>

**APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI (suite)**

<b>Convention collective</b>	<b>Position de l'Employeur</b>	<b>Position de l'Agent négociateur</b>
<p><b>Partie II</b></p> <p><b>Avis officiel</b></p> <p><b>2.1</b> Dans tous les cas de transition en matière d'emploi susceptibles de toucher au moins dix (10) employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le président ou la présidente informe confidentiellement et par écrit le président ou la présidente</p>		<p><b>Partie II</b></p> <p><b>Avis officiel</b></p> <p><b>2.1</b> Dans tous les cas de transition en matière d'emploi susceptibles de toucher au moins dix (10) employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le président ou la présidente informe confidentiellement et par écrit le président ou la présidente</p>

**APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>de l'Alliance de la fonction publique du Canada ou son délégué au plus tard quarante-huit (48) heures avant l'annonce de la mesure de transition en matière d'emploi. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touchés, par groupe et par niveau.</p>		<p>de l'Alliance de la fonction publique du Canada ou son délégué au plus tard quarante-huit (48) heures avant l'annonce de la mesure de transition en matière d'emploi. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touchés, par groupe et par niveau.</p> <p><b><i>NOUVEAU 2.1.5 (renuméroter à partir de l'actuel paragraphe 2.1.5).</i></b></p> <p><b><i>2.1.5 Lorsque le président détermine que l'emploi précisé pour une période déterminée dans le calcul de la période de travail cumulative aux fins de la conversion du statut d'un employé-e en statut d'employé nommé pour une période indéterminée doit être suspendu pour protéger les employé-e-s nommés pour une période indéterminée dans une situation de transition en matière d'emploi, le président doit :</i></b></p> <p><b><i>a) Aviser par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, au moins 30 jours à l'avance, de sa décision de mettre en œuvre la suspension, ainsi que du nom, de la classification et de l'emplacement de ces employés</i></b></p>

**APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
		<p><i>et de la date à laquelle leur emploi pour une durée déterminée a commencé, auquel la suspension s'applique. Cet avis doit comprendre les raisons pour lesquelles la suspension est toujours en place pour chaque employé-e et les postes pour une durée indéterminée qui feront l'objet d'une transition en matière d'emploi s'ils ne sont pas en place;</i></p> <p><i>b) Aviser par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, une fois tous les 12 mois, mais pas plus de trois (3) ans après l'entrée en vigueur de la suspension, du nom, de la classification et de l'emplacement de ces employés, ainsi que de la date à laquelle leur mandat a commencé, qui sont toujours employés et pour qui la suspension s'applique toujours. Cet avis doit comprendre les raisons pour lesquelles la suspension est toujours en place pour chaque employé-e et les postes pour une durée indéterminée qui feront l'objet d'une transition en matière d'emploi s'ils ne sont pas en place;</i></p> <p><i>c) Aviser l'AFPC au plus tard 30 jours après que la suspension pour une période déterminée a été en place pendant 36 mois, et que l'emploi pour une période déterminée de l'employé n'a pas pris fin pendant plus de 30 jours pour protéger les employés nommés pour une période indéterminée dans une situation de transition d'emploi, des noms, de la classification et de l'emplacement de ces employés, ainsi que de la date à laquelle leur période déterminée a commencé et de la date à laquelle ils deviendront des employés nommés pour une période indéterminée. Les employés nommés pour une période déterminée doivent être nommés pour une période indéterminée dans les 60 jours suivant la fin de la suspension de trois ans.</i></p>

**APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Partie IV</b></p> <p><b>Recyclage</b></p> <p><b>4.1 Généralités</b></p> <p><b>4.1.2</b> L'Agence est chargée de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité. Toutefois, cela n'enlève pas aux employé-e-s l'obligation de contribuer à la mise en valeur de leurs compétences et à la détermination des options en matière d'emploi, y compris les possibilités de recyclage.</p>		<p><b>Partie IV</b></p> <p><b>Recyclage</b></p> <p><b>4.1 Généralités</b></p> <p><b>4.1.2</b> L'Agence est chargée de repérer les situations où le recyclage, <b>y compris les possibilités de formation linguistique</b>, pourrait faciliter la nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité. Toutefois, cela n'enlève pas aux employé-e-s l'obligation de contribuer à la mise en valeur de leurs compétences et à la détermination des options en matière d'emploi, y compris les possibilités de recyclage.</p>
<p><b>4.1.3</b> Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, le président ou la présidente approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.</p>		<p><b>4.1.3</b> Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, le président ou la présidente approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans. <b>Les possibilités de recyclage, y compris la formation linguistique, ne doivent pas être refusées pour des motifs déraisonnables.</b></p>

**APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p><b>Part VI</b></p> <p><b>Options offertes aux employé-e-s</b></p> <p><b>6.1 Généralités</b></p> <p><b>6.1.1</b> Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.</p>		<p><b>Part VI</b></p> <p><b>Options offertes aux employé-e-s</b></p> <p><b>6.1 Généralités</b></p> <p><b>6.1.1</b> Normalement, le président ou la présidente garantira une offre d'emploi raisonnable à un-e employé-e touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous. <b>Si une telle offre d'emploi raisonnable ne peut être fournie, le président doit communiquer sa raison par écrit, à la demande de l'employé-e. Sauf dans les cas précisés à l'alinéa 1.1.9e), l'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options à 6.4 ci-dessous.</b></p>
<p><b>6.2 Programmes de départ volontaire</b></p>	<p><b>6.2 Programmes de départ volontaire</b></p> <p><i>Le Programme de départ volontaire soutient les employé-e-s qui quittent la fonction publique lorsqu'ils reçoivent le statut d'employé touché avant d'entamer le processus d'évaluation et de sélection des employés aux fins de maintien en poste. Il ne s'applique pas si le président peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable aux employés touchés de l'unité de travail.</i></p>	

**APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur	Position de l'Agent négociateur
<p>L'Agence met en place des programmes de départ volontaire lors de chaque transition en matière d'emploi qui vise au moins cinq employé-e-s touchés du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces programmes :</p>	<p>L'Agence met en place des programmes de départ volontaire lors de chaque transition en matière d'emploi <b>où l'effectif sera réduit et qui vise</b> au moins cinq <b>(5)</b> employé-e-s touchés du même groupe et niveau et de la même unité de travail, <b>lorsque le président ne peut fournir de garantie d'offre d'emploi raisonnable</b>. Ces programmes :</p>	
<p><b>6.4 Options</b></p> <p><b>6.4.1</b> Seul l'employé-e optant a le choix entre les options suivantes :</p> <p>c) Une indemnité d'études correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas quinze mille (15 000 \$) dollars pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinent, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :</p>		<p><b>6.4 Options</b></p> <p><b>6.4.1</b> Seul l'employé-e optant a le choix entre les options suivantes :</p> <p>c) Une indemnité d'études, correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas <del>quinze mille (15 000 \$) dollars</del> <b>vint mille (20 000 \$) dollars dix-sept mille (17 000 \$) dollars</b> pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinent, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :</p>
<p>ANNEXE « A »</p> <p>ANNEXE « A » (suite)</p>		<p>ANNEXE « A »</p> <p>ANNEXE « A » (suite)</p>

**COMMENTAIRES**

**Proposition de l'Agent négociateur**

Accès à des droits de priorité pour l'APC – Définitions, 1.1.9 et 1.1.29

- ◇ L'Agent négociateur propose un libellé pour supprimer les références à la promotion active des compétences et aux contraintes législatives.
  
- ◇ L'Agent négociateur propose un libellé pour inclure « ou dans l'administration publique centrale ».
  - ◇ L'Agent négociateur n'a pas présenté d'arguments convaincants à l'appui de ses propositions.
  - ◇ Les changements proposés donneraient aux employés de l'ACIA des droits d'échange de postes, de nomination et de priorité aux postes de l'APC.
  - ◇ L'ACIA n'est pas assujettie à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en ce qui concerne les nominations et les droits de priorité et n'a aucun pouvoir sur les ministères ou organismes au sein de l'administration publique centrale en ce qui concerne les personnes qu'ils embauchent. De plus, les ministères de l'administration publique centrale n'ont aucune obligation de tenir compte des employés de l'ACIA lorsqu'ils effectuent des nominations.
  - ◇ L'Employeur fait respectueusement valoir que la Commission n'a pas le pouvoir d'entendre ou de faire des recommandations au sujet de cette proposition de l'Agent négociateur, conformément aux alinéas 177(1)b) et c) de la LRTSPF.

**Réserves**

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

**a)** soit de manière à nécessiter ou entraîner l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

- b)** soit qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*;
- c)** soit qui porte sur des normes, règles ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires;
- d)** soit, dans le cas d'un organisme distinct, qui porte sur le licenciement, sauf le licenciement imposé pour manquement à la discipline ou inconduite.

#### Définition de « touché » – Définitions

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter un libellé pour traiter les employés touchés par la réinstallation comme des employés touchés.
  - ◇ L'appendice sur la transition en matière d'emploi contient déjà une disposition sur la réinstallation.
  - ◇ L'objectif de l'Employeur est de s'assurer, dans la mesure du possible, que les employés touchés par la réinstallation peuvent maintenir leur emploi. Les dispositions de l'Agent négociateur offrent des incitatifs aux employés qui ont un emploi de quitter l'Agence, ce qui est contraire à l'objectif et à l'intention de la Politique sur la transition en matière d'emploi.

#### Définition « d'échange de postes » – Définitions

- ◇ L'Agent négociateur propose d'inclure dans la définition d'échange de postes la priorité des employé-e-s excédentaires d'une durée de douze mois.
  - ◇ L'appendice sur la transition en matière d'emploi comprend déjà une disposition permettant aux employés optants d'être inclus dans les définitions.

- ◇ L'Agent négociateur n'a pas démontré qu'il était nécessaire d'ajouter un libellé à cet égard.

#### Indemnité d'études – Définitions et 6.4.1

- ◇ L'Agent négociateur propose un libellé pour porter l'indemnité d'études de 15 000 \$ à 17 000 \$.
  - ◇ L'Agent négociateur n'a fourni aucun argument pour appuyer la nécessité d'augmenter cette indemnité.
  - ◇ Cette indemnité a récemment été portée de 10 000 \$ à 15 000 \$ lors de la dernière ronde de négociations collectives qui a pris fin en juillet 2018. Depuis lors, aucun remboursement n'a été effectué au-delà de 15 000 \$. Par conséquent, une autre augmentation n'est pas nécessaire.
  - ◇ Le libellé proposé constituerait un précédent et ne se trouve dans aucune des autres conventions de l'Agence ou des conventions comparables de l'ACP.

#### Admission des employé-e-s nommés pour une durée déterminée – NOUVEAU 1.1.17 et 2.1.5

- ◇ L'Agent négociateur propose d'ajouter un libellé pour inclure la nomination pour une période indéterminée d'employés nommés pour une période déterminée dans la convention collective.
  - ◇ L'Employeur fait respectueusement valoir que la Commission n'a pas compétence pour traiter de la proposition de l'Agent négociateur en vertu des alinéas 177(1)b) et c) de la LRTSPF.

#### Offres d'emploi raisonnables fondées sur l'ancienneté – 1.1.19 et 6.1.1

- ◇ L'Agent négociateur propose de négocier des dispositions pour les nominations à des offres d'emploi raisonnables, dans certaines circonstances, en fonction de l'ancienneté.
  
- ◇ L'Employeur fait respectueusement valoir que la Commission n'a pas le pouvoir d'entendre ou de faire des recommandations au sujet de cette proposition de l'Agent négociateur, conformément aux alinéas 177(1)b) et c) de la LRTSPF.

#### Offre d'emploi raisonnable – 1.1.7

- ◇ L'Agent négociateur propose de supprimer l'attente selon laquelle les employés assujettis à la PTE sont mobiles. L'Employeur n'est pas d'accord avec cette proposition, comme il a été démontré plus tôt à la rubrique de l'Employeur **Répondre aux besoins d'aujourd'hui et bâtir pour l'avenir** à la partie IV : Répondre aux besoins d'aujourd'hui et bâtir pour l'avenir.
  - La Politique sur la transition en matière d'emploi impose des exigences importantes à l'Employeur dans le but de maximiser la continuité d'emploi pour les employés. Cela comprend leur réinstallation, au besoin :
    - **1.1.18** *Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés afin de leur permettre d'être nommés à un autre poste [...]*
  - L'équivalent naturel de cette responsabilité de l'Employeur est l'attente imposée aux employés qu'ils soient mobiles.
  - La proposition de l'Agent négociateur ferait pencher de façon déraisonnable l'équilibre et nuirait à l'esprit et à l'intention de la Politique sur la transition en matière d'emploi ainsi qu'à son objectif de promouvoir le maintien de l'emploi dans la fonction publique.

#### Formation linguistique – 4.1.2 et 4.1.3

- ◇ L'Agent négociateur propose un libellé concernant les possibilités de recyclage afin d'inclure la formation linguistique.

- L'Employeur n'est pas prêt à ajouter le libellé proposé étant donné que des dispositions pourraient être prises par l'Employeur pour accorder un certain temps afin d'obtenir les résultats linguistiques appropriés.
- De plus, l'Employeur n'est pas prêt à ajouter le libellé proposé, car il existe déjà des politiques régissant les nominations non impératives en matière de dotation. Il y a un risque inhérent qu'un employé-e n'atteigne pas les niveaux de compétence linguistique requis au cours de la période précisée, ce qui invaliderait la nomination. De plus, la dotation impérative exige des compétences linguistiques immédiates pour exécuter les fonctions du poste.
- ◇ L'esprit et l'intention du PTE ne visent pas à donner aux employés des avantages supplémentaires qu'ils n'avaient pas auparavant ou à leur accorder un traitement préférentiel par rapport aux autres employés.
- ◇ Le libellé proposé constituerait un précédent et ne se trouve dans aucune des autres conventions de l'Agence ou des conventions comparables de l'ACP.

## **Proposition de l'Employeur**

### Programmes de départ volontaire

- ◇ L'Employeur propose de clarifier l'application des dispositions des programmes de départ volontaire pour les rendre conformes au reste de la Politique sur la transition en matière d'emploi.
  - Cette proposition est une priorité clé de l'Employeur.
  - Les programmes de départ volontaire ont été négociés au cours de la dernière ronde de négociations et des ajustements sont nécessaires pour la ronde en cours pour ajuster le libellé afin de tenir compte de l'esprit et de l'intention de ces programmes, tels qu'ils avaient été négociés à l'origine en 2014.
  - Malheureusement, les dispositions, telles qu'elles sont actuellement rédigées, ne précisent pas que les programmes de départ volontaire ne

devraient pas s'appliquer dans les cas où une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) est offerte. Ces programmes visent à offrir aux employé-e-s qui souhaitent quitter la fonction publique une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études s'ils choisissent l'option C à la clause 6.4.1. Ces programmes visent à limiter, voire à éliminer dans certains cas, les circonstances dans lesquelles les employé-e-s sont déclarés excédentaires involontairement.

- Les lacunes des dispositions telles qu'elles sont actuellement rédigées peuvent conduire au résultat absurde où des employé-e-s qui reçoivent une GOER pourraient insister, selon le libellé actuel, sur le fait qu'ils ont accès aux options de la PTE pour quitter la fonction publique, à des frais importants pour le public.
- Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'esprit et l'intention du présent appendice concernant la PTE sont de permettre un emploi continu dans la fonction publique. L'Employeur rétorque qu'une réduction des postes (la fonction d'une unité de travail donnée étant supprimée) ne peut pas être assimilée à une réduction de l'effectif. Lorsqu'un administrateur général peut raisonnablement prévoir le maintien de l'emploi pour les employés d'un tel groupe, il n'est pas nécessaire d'appliquer les dispositions des programmes de départ volontaire puisqu'il n'y a pas de réduction de l'effectif.
- Par exemple, le libellé actuel a forcé un arbitre de la CRTESPF dans une affaire récente (2018 CRTESPF 74 – l'affaire « Vegreville ») à conclure que les dispositions du programme de départ volontaire s'appliquent même dans les cas où des GOER ont été fournies. L'extrait suivant illustre l'ambiguïté du libellé actuel :

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

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

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

(soulignement ajouté)

- La proposition de l'Employeur est conforme aux dispositions récemment négociées dans la Directive sur le réaménagement des effectifs du Conseil national mixte, qui s'applique à plusieurs autres unités de négociation.
- De plus, l'Employeur propose de supprimer l'option c) ii) de la liste des options de RE qu'un employé peut choisir dans le cadre des programmes de départ volontaire. L'option c) (ii) renvoie au sous-alinéa 6.4.1c) (ii) de l'appendice sur la PTE et permet à un employé de retarder sa mise à pied d'un maximum de deux ans et de prendre un congé non payé. L'Employeur propose que la suppression de cette option soit plus conforme à l'intention des programmes de départ volontaire, puisque l'intention d'un tel programme est de quitter immédiatement la fonction publique en échange d'une mesure de soutien à la transition.

- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas les propositions de l'Agent négociateur et recommande la proposition de l'Employeur dans son rapport.

**APPENDICE D – PROTOCOLE D'ENTENTE – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE  
POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
	<i>Renouveler</i>

**COMMENTAIRES**

**Proposition de l'Agent négociateur**

- ◇ L'Agent négociateur propose de prolonger le PE concernant l'indemnité de maintien en poste pour les conseillères et les conseillers en rémunération.
- ◇ Bien que les Parties aient tenu une discussion initiale pour s'assurer de bien comprendre les propositions, il n'y a pas eu de négociations importantes, et l'Employeur souhaite poursuivre les négociations sur cette question.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas dans son rapport la proposition de l'Agent négociateur.

## APPENDICE E – PROTOCOLE D'ENTENTE – PRIMES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
	<i>Renouveler avec de nouvelles dates</i>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose de renouveler le PE mis en place, en dehors de la convention collective, pour résoudre les problèmes associés au système de paye Phénix.
  - Le présent PE a été conçu comme une mesure temporaire; elle devait durer un (1) an et a expiré initialement en juin 2017. Les Parties ont prolongé sa durée jusqu'en juin 2018 par entente mutuelle.
  - Les dispositions de ce PE sont expressément exclues de la période de « gel » en vertu de l'article 107 de la LRTSPF qui maintient les conditions d'emploi pendant les négociations.
  - L'Employeur n'est pas d'accord avec la proposition de l'Agent négociateur de renouveler ce PE avec de nouvelles dates, ce qui en ferait essentiellement un droit permanent.
  
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission n'inclue pas la proposition de l'Agent négociateur dans son rapport.

## APPENDICE F – PROTOCOLE D'ENTENTE – DURÉE DU TRAVAIL

Convention collective	Position de l'Employeur
<p>Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation sur les intentions de l'Employeur de prévoir des quarts de travail de fin de semaine pour les employé-e-s qui ne travaillent pas actuellement la fin de semaine, avant la mise en place d'un tel quart de travail.</p>	<p>Retirer ce PE de la convention collective puisque les engagements ont été comblés :</p> <p><del>Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation sur les intentions de l'Employeur de prévoir des quarts de travail de fin de semaine pour les employé-e-s qui ne travaillent pas actuellement la fin de semaine, avant la mise en place d'un tel quart de travail.</del></p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Employeur

- ◇ L'Employeur cherche à retirer le protocole d'entente de la convention collective puisque toutes les obligations énoncées dans ce dernier ont été remplies le 19 mai 2015.
- ◇ Le protocole d'entente a été présenté subséquemment à la ronde de négociations de 2011 puisque certains membres de l'AFPC avaient entendu dire que l'Employeur prévoyait peut-être mettre en place des quarts de travail de fin de semaine pour les employé-e-s qui ne travaillaient pas les fins de semaine à ce moment-là. L'Employeur a informé l'Agent négociateur à la table qu'il ne comptait pas prendre de telles mesures, puis a accepté le protocole d'entente afin de rassurer l'Agent négociateur. Le protocole d'entente exigeait que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification, les parties se rencontrent afin d'amorcer une véritable consultation sur les intentions de l'Employeur de prévoir des quarts de travail de fin de semaine pour les employé-e-s qui ne travaillent pas actuellement la fin de semaine, avant la mise en place d'un tel quart de travail. À l'époque, après avoir de nouveau sollicité l'avis de ses gestionnaires, l'ACIA avait confirmé de nouveau par écrit à l'AFPC qu'elle ne prévoyait pas à ce moment-là mettre en place des quarts de travail de

fin de semaine pour les employé-e-s qui ne travaillent pas actuellement les fins de semaine.

- ◇ À ce moment-là, l'Employeur a invité l'AFPC à communiquer avec lui pour organiser une réunion si elle le jugeait nécessaire, mais il n'a aucune demande à cet égard.
  
- ◇ L'ACIA affirme que les modalités de ce protocole d'entente ont tous été respectées et demande respectueusement que la Commission de l'intérêt public appuie sa proposition de retirer ce PE dans son rapport.

## APPENDICE G – PROTOCOLE D'ENTENTE - TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

Convention collective	Position de l'Employeur
<p>Les parties reconnaissent que la période actuellement allouée pour se laver indiquée au paragraphe 60.01 pourrait ne pas répondre aux besoins de tous les employé-e-s étant donné que la taille et l'aménagement des nombreux abattoirs canadiens varient d'un à l'autre.</p> <p>Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation auprès de chaque région en vue de préciser toute question au sujet du temps alloué pour se laver, d'examiner la situation dans les divers lieux de travail, d'analyser les résultats et de trouver des solutions permettant de résoudre les problèmes de manière raisonnable, à court et à long terme. Parmi les solutions, citons la possibilité de décaler les horaires pour assurer une couverture appropriée et une période suffisante pour se laver, et veiller à ce que les employé-e-s prennent les pauses prévues à leur horaire.</p>	<p>Retirer ce PE de la convention collective puisque les engagements ont été comblés :</p> <p><del>Les parties reconnaissent que la période actuellement allouée pour se laver indiquée au paragraphe 60.01 pourrait ne pas répondre aux besoins de tous les employé-e-s étant donné que la taille et l'aménagement des nombreux abattoirs canadiens varient d'un à l'autre.</del></p> <p><del>Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation auprès de chaque région en vue de préciser toute question au sujet du temps alloué pour se laver, d'examiner la situation dans les divers lieux de travail, d'analyser les résultats et de trouver des solutions permettant de résoudre les problèmes de manière raisonnable, à court et à long terme. Parmi les solutions, citons la possibilité de décaler les horaires pour assurer une couverture appropriée et une période suffisante pour se laver, et veiller à ce que les employé-e-s prennent les pauses prévues à leur horaire.</del></p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Employeur

- ◇ L'Employeur cherche à retirer le protocole d'entente de la convention collective puisque toutes les obligations énoncées ont été remplies.
- ◇ Le protocole d'entente a été présenté subséquemment à la ronde des négociations de 2011 et exigeait que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification, les Parties se rencontreraient afin d'amorcer une véritable consultation auprès de chaque région en vue de préciser toute question au sujet du temps alloué pour se laver, d'examiner la situation dans les divers lieux de travail, d'analyser les résultats et de trouver des solutions permettant de résoudre les problèmes de manière raisonnable, à court et à long terme.

- ◇ À l'époque, un groupe de travail a été formé, lequel comptait à la fois des représentants de l'Employeur et de l'Agent négociateur de l'ensemble du Canada. Les parties ont entamé un certain nombre de discussions et elles ont travaillé ensemble pour aborder les préoccupations relatives aux établissements où des problèmes ont été relevés. Une ébauche des recommandations a été préparée et diffusée le 6 mars 2017.
- ◇ Subséquemment aux discussions à la table de négociation et au sein du groupe de travail, l'Employeur est d'avis que l'Agent négociateur cherchait à assurer une approche uniforme tant au sein des différents établissements du pays qu'entre les gestionnaires.
- ◇ Bien que les Parties aient résolu les problèmes concernant le temps alloué pour se laver soulevés par l'Agent négociateur, ce dernier a ensuite demandé l'élaboration de lignes directrices pour aider les futurs gestionnaires et employés à résoudre les problèmes qui pourraient survenir. L'Employeur a préparé des lignes directrices provisoires à cet égard et les a transmises à l'Agent négociateur le 6 mars 2017.

#### Mesure de l'Employeur

**Afin de parvenir à un règlement, l'Employeur propose de retirer le PE, mais d'émettre les lignes directrices suivantes à tous les employés de l'ACIA :**

**Recommandations en vertu de  
l'APPENDICE G – PROTOCOLE D'ENTENTE –  
Article 60 : Temps alloué pour se laver de la Convention collective entre l'Agence canadienne  
d'inspection des aliments (ACIA) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)**

*Conformément au protocole d'entente signé par les parties le 8 octobre 2014, entre juillet 2015 et décembre 2016, les parties ont communiqué avec chaque région pour définir plus en détail les questions entourant le temps alloué pour se laver. Les situations dans les divers milieux de travail ont été examinées; les représentants du syndicat et de la direction ont communiqué avec certains établissements en particulier pour s'assurer que les deux parties avaient une compréhension commune de la situation actuelle dans ces établissements. À la suite de ces consultations, les résultats ont été analysés afin de trouver des solutions permettant de résoudre les problèmes de manière raisonnable, à court et à long terme.*

*Les parties ont travaillé en collaboration pour résoudre des difficultés particulières qui existaient dans certains sites. Les consultations ont révélé qu'il n'y a pas de problème systémique en ce qui concerne le temps alloué*

*pour se laver et qu'il n'y a pas d'obstacles systémiques pour que les employés reçoivent leur temps alloué pour les pauses. Tous les problèmes dans des établissements particuliers peuvent essentiellement être gérés au niveau local par la direction de l'ACIA en consultation avec les représentants locaux du syndicat.*

Afin d'assurer l'uniformité et la continuité en cas de roulement des gestionnaires d'inspection (GI), des vétérinaires responsables (VR) ou des représentants syndicaux, le comité consultatif formule les recommandations suivantes qui doivent être mises en œuvre, le cas échéant, à la discrétion de la direction locale et en consultation avec les représentants syndicaux locaux en cas de problèmes concernant le temps alloué pour se laver :

**Prévoir les pauses à des moments différents de celles de l'établissement.** *Il a été déterminé que prévoir les pauses à des moments différents que lorsque les employé-e-s de l'établissement du tiers ont leurs pauses était efficace, même si certains employés étaient en congé de maladie, en vacances ou en formation. Bien que la croyance soit répandue que le personnel de l'ACIA doit prendre ses pauses en même temps que le personnel du tiers, ce qui peut entraîner une circulation importante dans les couloirs, les aires de lavage et les aires communes, ce n'est actuellement pas le cas et d'autres options d'horaire peuvent atténuer ces difficultés.*

**Prévoir les rotations de départ en fonction des pauses.** *Dans la mesure du possible sur le plan opérationnel, les rotations d'arrivée et de départ pourraient être planifiées de façon à s'assurer qu'elles sont reliées aux pauses pour s'assurer que les employé-e-s prennent leurs pauses en entier.*

*Lorsque des problèmes subsistent, il est recommandé de continuer à les régler avec les superviseurs, les GI ou les VR dans les établissements individuels ou les lieux de travail et, à la suite de ces discussions, auprès du comité régional de consultation patronale-syndicale, au besoin.*

*Le Comité demande que ces recommandations soient distribuées et/ou affichées, le cas échéant, où elles peuvent être consultées de façon permanente, et il confirme qu'elles visent à aider les parties à résoudre toute difficulté future concernant le temps alloué pour se laver de façon collaborative et constructive.*

- ◇ L'ACIA demande respectueusement que la Commission de l'intérêt public appuie sa proposition de retirer le protocole d'entente et reconnaît l'engagement de l'Employeur de diffuser les principes directeurs dans son rapport.

## APPENDICE H – PROTOCOLE D'ENTENTE – SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉ-E-S

Convention collective	Position de l'Employeur
<p><b>Appendice H – Protocole d'entente – Soutien au mieux-être des employés</b></p> <p>Pour faire suite au Protocole d'accord concernant le soutien au mieux-être des employés conclu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada :</p> <p>L'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) acceptent d'entreprendre les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre les changements applicables découlant des constatations ou des conclusions du Groupe de travail du Conseil du Trésor et de l'AFPC concernant le soutien au mieux-être des employés. Les parties conviennent de continuer la pratique actuelle de collaboration en vue d'aborder les préoccupations par rapport au mieux-être des employés et à la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuables à une maladie ou à une blessure.</p>	<p><b>Appendice H – Protocole d'entente – Soutien au mieux-être des employé-e-s</b></p> <p>Renouveler le protocole d'entente actuel :</p> <p>Pour faire suite au Protocole d'accord concernant le soutien au mieux-être des employé-e-s conclu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada :</p> <p>L'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) acceptent d'entreprendre les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre les changements applicables découlant des constatations ou des conclusions du Groupe de travail du Conseil du Trésor et de l'AFPC concernant le soutien au mieux-être des employé-e-s. Les parties conviennent de continuer la pratique actuelle de collaboration en vue d'aborder les préoccupations par rapport au mieux-être des employé-e-s et à la réintégration des employé-e-s au lieu de travail après des périodes de congé attribuables à une maladie ou à une blessure.</p>

### COMMENTAIRES

#### Proposition de l'Employeur

- ◇ Pour mettre fin à la ronde de négociations en cours, l'Employeur propose de supprimer le PA sur le soutien au mieux-être des employé-e-s, mais demanderait à la Commission de ne pas recommander les propositions de l'Agent négociateur relatives à l'appendice XX (Santé mentale) et à l'appendice XX (Services de garde).

Mesure de l'Employeur
<p>Pour parvenir à un règlement, l'Employeur propose ce qui suit :</p> <p><del>Appendice H – Protocole d'entente – Soutien au mieux-être des employé-e-s</del></p> <p><del>Renouveler le protocole d'entente actuel :</del></p>

~~Pour faire suite au Protocole d'accord concernant le soutien au mieux-être des employé-e-s conclu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada :~~

~~L'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) acceptent d'entreprendre les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre les changements applicables découlant des constatations ou des conclusions du Groupe de travail du Conseil du Trésor et de l'AFPC concernant le soutien au mieux-être des employé-e-s. Les parties conviennent de continuer la pratique actuelle de collaboration en vue d'aborder les préoccupations par rapport au mieux-être des employé-e-s et à la réintégration des employé-e-s au lieu de travail après des périodes de congé attribuables à une maladie ou à une blessure.~~

**NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN  
PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>NOUVEL APPENDICE</b></p>	<p><i>Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Agence et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un programme d'apprentissage mixte pour les employé-e-s de l'ACIA.</i></p> <p><i>Les parties croient qu'une initiative d'apprentissage mixte visant à améliorer les relations syndicales-patronales et à favoriser un milieu de travail sain devrait être élaborée en partenariat avec le Programme d'apprentissage mixte (PAM) AFPC-SCT.</i></p> <p><i>À cette fin, et en s'appuyant sur le succès du projet pilote convenu au cours des dernières rondes, l'Employeur convient de fournir cent cinquante mille dollars (150 000 \$) par année à compter de la date de la signature de la convention collective et lorsque les conventions collectives subséquentes de l'ACIA-AFPC seront signées pour financer cette initiative d'apprentissage mixte. Les parties conviennent d'approcher conjointement le PAM AFPC-SCT pour établir un cadre dans le but de rendre le PAM AFPC-SCT accessible à tous les employé-e-s de l'ACIA.</i></p> <p><i>Les parties conviennent de nommer un nombre égal de représentants de l'AFPC et de l'Employeur pour élaborer l'entente-cadre avec le PAM AFPC-SCT dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective.</i></p>

**Propositions de l'Agent négociateur**

- ◇ Les parties ont convenu de lancer un projet pilote de durée limitée pour évaluer le programme d'apprentissage mixte à la suite de la ronde de négociation de 2014. L'Agence est d'avis que les parties n'ont pas suffisamment analysé les résultats du projet pilote pour pouvoir prendre une décision éclairée quant à l'opportunité de participer au Programme d'apprentissage mixte sur une base continue.

- Le projet pilote vient tout juste d'être terminé et l'Agence n'a pas encore effectué un examen complet du programme pour déterminer s'il s'agissait d'un succès. Des sondages ont été envoyés aux facilitateurs et aux participants et nous recevons toujours des commentaires. Bien que l'Employeur prévoit que la rétroaction qu'il recevra devrait être principalement positive, le projet pilote a posé des défis. L'Employeur doit également tenir compte d'autres facteurs, tels que l'applicabilité ou l'adaptabilité des documents et du programme du PAM à l'ACIA en tant qu'employeur distinct, ainsi que les répercussions financières et opérationnelles, pour déterminer la viabilité de conclure une entente permanente avec le PAM AFPC-SCT.
- ◇ L'Employeur demande respectueusement que la Commission ne recommande pas les propositions de l'Agent négociateur dans son rapport.

**NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE  
CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>NOUVEL APPENDICE</b></p>	<p><i>Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail.</i></p> <p><i>Les parties reconnaissent l'importance du travail du Groupe de travail national mixte sur la santé mentale (GTM), lequel a souligné la nécessité d'une collaboration entre la direction et les syndicats comme l'un des éléments clés pour la mise en œuvre réussie d'un système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques au sein de la fonction publique fédérale. En s'appuyant sur les travaux du Groupe de travail mixte sur la santé mentale (GTM), y compris la création du Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail (CE), les parties conviennent de faire ce qui suit :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>1. poursuivre le travail conjoint et collaboratif sur la mise en œuvre de la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, par l'entremise du Comité national d'orientation en santé et sécurité au travail, ainsi que d'autres comités convenus conjointement;</i></li> <li><i>2. mettre en œuvre et surveiller la Stratégie en matière de santé mentale de l'ACIA;</i></li> <li><i>3. surveiller le travail du Centre d'expertise et adopter les pratiques exemplaires mises en évidence par le CE.</i></li> </ol>

**COMMENTAIRES**

**Propositions de l'Agent négociateur**

- ◇ L'Agent négociateur propose de présenter un protocole d'entente (PE) concernant la santé mentale en milieu de travail, afin de s'appuyer sur les travaux du Groupe de

travail mixte (GTM) et de poursuivre la gouvernance conjointe en matière de santé mentale en milieu de travail.

- L'Employeur croit que l'Agence est à l'avant-garde de cette initiative.
- Pour mettre à profit les efforts du groupe de travail, une stratégie et un plan de travail complets en matière de santé mentale approuvés par le Comité de la haute direction de l'ACIA sont en place à l'Agence. On procède actuellement à l'intégration de la norme nationale à la formation sur la prévention des risques de l'ACIA.
- En ce qui concerne la proposition consistant à surveiller le travail du Centre d'expertise (CE), l'Agence entretient déjà des liens très étroits avec le réseau des bureaux de première responsabilité. L'ACIA est à l'avant-garde pour ce qui est de la planification et la réflexion proactives dans ce domaine. Elle communique également ses pratiques exemplaires à d'autres ministères, et a désigné un champion EX pour qu'il s'occupe de cet important dossier.
- Il s'agit d'une exigence du Cadre de responsabilisation de gestion qui fait l'objet d'une reddition de comptes par l'Agence. Les résultats aident les organisations à améliorer continuellement leurs capacités en matière de gestion, leur efficacité et leur efficience. L'objectif de 2019-2020 est de continuer de bâtir et de maintenir un milieu de travail sain, et de démontrer particulièrement les progrès réalisés à l'égard des trois piliers de la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail.
- La nouvelle stratégie en matière de santé mentale a été présentée à divers comités afin de la faire mieux connaître et de permettre les échanges entre employés. L'Équipe de la santé mentale étudie également un nouveau concept, soit de désigner des champions des centres opérationnels pour joindre encore plus d'employés dans tous les centres opérationnels du pays.
- L'Équipe procédera à l'évaluation du programme interne de soutien aux pairs ESPOIR de l'Agence, qui en est maintenant à sa quatrième année. Elle se

penchera également sur des moyens de maintenir et d'améliorer le programme et son efficacité.

- Les membres de la haute direction et tous les cadres supérieurs de l'ACIA ont reçu une formation sur la santé mentale; par ailleurs, un défi axé sur la pleine conscience sera présenté aux cadres supérieurs au cours des prochains mois.
- ◇ L'Employeur affirme respectueusement qu'il a fait – et qu'il continue de faire – preuve de diligence en la matière et qu'il a collaboré activement avec l'agent négociateur dans le cadre des efforts déployés. Par conséquent, la présente proposition de l'agent négociateur n'est pas nécessaire, et l'Employeur demande à la Commission de ne pas la recommander dans son rapport.

**NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE**

Convention collective	Position de l'Agent négociateur
<p><b>NOUVEL APPENDICE</b></p>	<p><i>Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Agence et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde.</i></p> <p><i>L'Agence accepte d'établir un comité national mixte sur les services de garde (le Comité). Le Comité sera composé de quatre (4) représentants de l'AFPC et de quatre (4) représentants de l'Agence, auxquels pourront s'ajouter d'autres ressources que déterminera le Comité. Il appartiendra à chacune des parties d'assumer les coûts associés au travail du Comité.</i></p> <p><i>Les responsabilités du Comité sont les suivantes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a. examiner les conclusions et les recommandations du rapport du Comité national mixte sur les services de garde entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada;</i></li> <li><i>b. effectuer des analyses et des recherches pour évaluer les besoins et les autres mesures de soutien en matière de garde d'enfants, y compris les enfants aux besoins particuliers, ainsi que les méthodes utilisées pour répondre à ces besoins;</i></li> <li><i>c. examiner l'offre de places en garderie de qualité auxquelles les employé-e-s peuvent avoir accès dans l'ensemble du pays;</i></li> <li><i>d. étudier la documentation, l'information et les ressources offertes aux employé-e-s concernant la garde d'enfants et d'autres soutiens connexes;</i></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>e. formuler des recommandations pour aider les employé-e-s à obtenir des services de garde de qualité partout au pays;</i></li> <li><i>f. effectuer toute autre tâche qu'il juge à propos.</i></li> </ul> <p><i>Le Comité se réunit dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective afin de commencer ses travaux.</i></p> <p><i>Le Comité présentera un rapport sur les recommandations au président de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et à la présidente de l'Agence canadienne d'inspection des aliments d'ici le 1<sup>er</sup> décembre 2020. Cette période peut être prolongée avec le consentement des parties.</i></p>

## COMMENTAIRES

### Proposition de l'Agent négociateur

- ◇ L'Agent négociateur propose la création d'un comité national mixte sur les services de garde qui reflète l'appendice N du PE entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde qui a été négocié lors de la ronde précédente de négociations collectives pour le groupe Services des programmes et de l'administration (PA) de l'APC.

- ◇ Les engagements dans ce PE étaient les suivants :

*L'Employeur accepte d'établir un comité national mixte sur les services de garde (le Comité). Le Comité sera composé de quatre (4) représentants de l'AFPC et de quatre (4) représentants de l'Employeur, auxquels pourront s'ajouter d'autres ressources que déterminera le Comité. Il appartiendra à chacune des parties d'assumer les coûts associés au travail du Comité.*

*Responsabilités du Comité technique :*

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

*f. effectuer toute autre tâche qu'il juge à propos.*

*Le comité présentera ses recommandations à la présidente de l'AFPC et au secrétaire du Conseil du Trésor du Canada.*

- ◇ Le comité technique, composé de membres des deux parties, a terminé les travaux et les obligations énoncés dans le PE en produisant et en déposant un rapport conjoint avec des recommandations à la fois au président de l'AFPC et au SCT.
  
- ◇ Étant donné que l'AFPC et le SCT ont produit conjointement un rapport contenant des recommandations aux deux présidents et que le sujet est traité dans le cadre d'une approche pangouvernementale, il serait redondant pour l'ACIA de mettre sur pied son propre comité, lequel aurait des responsabilités relativement limitées. L'ACIA recommande de ne pas inclure ce PE dans la convention, puisque la proposition de l'Agent négociateur n'est pas requise.

**NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE – MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Convention collective	Position de l'Employeur
<p><b>NOUVEL APPENDICE</b></p>	<p><b>Nouvel appendice – Protocole d'entente – Mise en œuvre de la convention collective</b></p> <p><i>Nonobstant les dispositions de la clause 63.03 concernant le calcul des paiements rétroactifs, ce protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations en cours.</i></p>
	<p><b>1. Calcul des paiements rétroactifs</b></p> <p>a. <i>Les calculs qui déterminent les montants payables aux employé-e-s pour une période rétroactive seront faits sur toutes les opérations qui ont été saisies dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les enregistrements historiques des salaires pour la période rétroactive sont récupérés aux fins du calcul du paiement rétroactif.</i></p> <p>b. <i>Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations de pourcentage pertinentes indiquées dans la convention collective plutôt que les tableaux de rémunération aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisqu'aucun arrondissement ne sera appliqué. Le paiement d'un montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur les droits à pension ou les cotisations par rapport aux méthodes antérieures, sauf en ce qui concerne les différences d'arrondissement.</i></p> <p>c. <i>Les éléments du salaire traditionnellement inclus dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul et l'administration des paiements rétroactifs et conserveront leur statut ouvrant droit à pension, le cas échéant. Les éléments du salaire inclus dans les enregistrements</i></p>

**NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE – MISE EN ŒUVRE DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur
	<p><i>historiques des salaires et donc inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent les suivants :</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Salaire du poste d'attache</i></li> <li>• <i>Promotions</i></li> <li>• <i>Mutations</i></li> <li>• <i>Rémunération d'intérim</i></li> <li>• <i>Rémunération de service supplémentaire ou des heures supplémentaires</i></li> <li>• <i>Heures supplémentaires travaillées</i></li> <li>• <i>Indemnité de congé de maternité</i></li> <li>• <i>Indemnité de congé parental</i></li> <li>• <i>Encaissement des congés et de la rémunération de service supplémentaire</i></li> <li>• <i>Indemnité de départ</i></li> <li>• <i>Rémunération pour le mois du décès</i></li> <li>• <i>Mesure de soutien à la transition</i></li> <li>• <i>Indemnités admissibles et salaire supplémentaire selon la convention collective</i></li> </ul>
	<p>d. <i>Le paiement de montants rétroactifs liés à des opérations qui n'ont pas été saisies dans le système de paye à la date à laquelle les enregistrements historiques des salaires sont récupérés, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.</i></p> <p>e. <i>Les opérations de paye en suspens seront traitées une fois qu'elles seront saisies dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employé-e-s touchés.</i></p>

**NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE – MISE EN ŒUVRE DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur
	<p><b>2. Mise en œuvre</b></p> <p>a. <i>Les dates d'entrée en vigueur des augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective entreront en vigueur comme suit :</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>i. Tous les éléments de la convention qui ne concernent pas l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants et aux nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la couverture, ainsi que les changements apportés aux tarifs des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les éléments éventuels des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes d'assurance et de la couverture, ainsi que des tarifs des heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à l'entrée en vigueur des modifications prévues au sous-alinéa 2a)(ii).</i></p>
	<p>b. <i>La convention collective sera mise en œuvre dans les délais suivants :</i></p> <p style="padding-left: 40px;"><i>i. Les éléments éventuels des augmentations de rémunération (comme les changements potentiels du taux de rémunération et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités, les changements des tarifs des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'est pas nécessaire d'intervenir manuellement.</i></p>

**NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE – MISE EN ŒUVRE DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur
	<p><i>ii. Les montants rétroactifs payables aux employé-e-s seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention lorsqu'il n'est pas nécessaire d'intervenir manuellement.</i></p>
	<p><i>iii. Les augmentations éventuelles de la rémunération et les montants rétroactifs qui nécessitent un traitement manuel par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. L'intervention manuelle est généralement requise pour les employé-e-s en congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), les employé-e-s dont le traitement est protégé et ceux qui ont des opérations comme un congé avec étalement du revenu, un congé de transition avant la retraite et les employé-e-s payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons. Une intervention manuelle peut également être nécessaire pour des comptes particuliers ayant des antécédents salariaux complexes.</i></p>
	<p><b>3. Recours des employé-e-s</b></p> <p><i>a. L'employé-e qui fait partie de l'unité de négociation pour la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d. le jour suivant l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective aura droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$) payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des délais prolongés de mise en œuvre et du nombre significatif d'opérations qui n'ont pas été saisies dans le système de paye à la date à laquelle les enregistrements historiques des salaires sont récupérés.</i></p>

**NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE – MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur
	<p>b. Les employé-e-s de l'unité de négociation pour laquelle la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employé-e-s auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période complète subséquente de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, jusqu'à un maximum total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant total maximal payable en vertu de cet alinéa est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).</p>
	<p>c. Si un employé-e est admissible à une indemnité à l'égard de l'article 3 en vertu de plus d'une convention collective, ce qui suit s'applique : l'employé-e ne reçoit qu'un montant n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$); pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé-e peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), jusqu'à concurrence de quatre cent cinquante dollars (450 \$).</p>
	<p>d. Si le Conseil du Trésor du Canada négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les employé-e-s de l'administration publique centrale, l'Agence canadienne d'inspection des aliments indemniserà les membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada de la différence de façon administrativement réalisable.</p> <p>e. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera aucun droit en vertu de la convention entre les agents négociateurs de l'ACP et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui concerne les dommages causés par le système de paye Phénix.</p>

**NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE – MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (suite)**

Convention collective	Position de l'Employeur
	<p>f. <i>Les employé-e-s pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront avisés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.</i></p>
	<p>g. <i>Les employé-e-s recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et peuvent demander à l'unité de rémunération de l'ACIA ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont incorrects. L'Employeur consultera l'AFPC au sujet du format de la ventilation détaillée.</i></p> <p>h. <i>Dans de telles circonstances, pour les employé-e-s des organisations desservies par le Centre des services de paye, ils doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction Phénix indiquant la période qu'ils croient manquer de leur paye.</i></p>

**COMMENTAIRES**

- ◇ À la lumière des difficultés persistantes du système de paye Phénix et de la difficulté particulière du traitement des paiements rétroactifs, le SCT a participé à un groupe de travail avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) afin d'élaborer une nouvelle méthode pour traiter de manière efficace et efficiente les paiements dus aux employé-e-s pour les périodes d'emploi rétroactif.
- ◇ Par l'intermédiaire du groupe de travail, le SCT et SPAC ont examiné différentes options pour le traitement des paiements rétroactifs et la mise en œuvre des éléments pécuniaires des conventions collectives dans leur ensemble.

- ◇ Le PE inclus dans les 34 conventions de la fonction publique, reproduit ci-dessus, représente la meilleure façon d'aller de l'avant pour la mise en œuvre des conventions collectives. Non seulement il décrit une nouvelle méthode qui permettra à l'AFPC de verser aux employé-e-s des montants rétroactifs aussi proches que possible de ce qui aurait été atteint si Phénix était en mesure de traiter les montants rétroactifs de la façon traditionnelle, mais il le fait aussi dans un délai raisonnable pour la plupart des employé-e-s.
- ◇ L'Employeur reconnaît qu'il y aura un retard et que la période de 180 jours est au-delà de ce qui est stipulé dans la loi. À ce titre, l'Employeur propose un paiement de 400 \$ à chaque employé-e d'une unité de négociation afin de les indemniser pour les retards de mise en œuvre. Comme il est mentionné dans le PE proposé, la somme de 400 \$ indemnise également les employé-e-s du fait qu'il y a actuellement des opérations en suspens qui n'ont pas encore été saisies dans le système de paye. Le PE représente une approche et une solution justes et équitables aux problèmes associés à la mise en œuvre causés par le système de paye Phénix.
- ◇ De plus, dans certaines circonstances, il faudra plus de temps pour mettre en œuvre la convention collective. Plus précisément, cela toucherait les employé-e-s dont le dossier nécessite une intervention manuelle pour achever la mise en œuvre des nouvelles dispositions de la convention collective. En vertu du PE, ces employé-e-s recevront un paiement supplémentaire de 50 \$ pour chaque retard de 90 jours au-delà de la période initiale de mise en œuvre de 180 jours, jusqu'à un maximum de 450 \$.
- ◇ Compte tenu des systèmes de paye et de RH en place et des défis connexes, le gouvernement du Canada n'a aucune marge de manœuvre pour mettre en œuvre des conventions collectives sur une base différente. Accepter un processus de mise en œuvre et des échéanciers différents représenterait une négociation de mauvaise foi au nom de l'ACIA et du gouvernement, puisqu'il

s'agirait d'accepter quelque chose à l'égard de laquelle il n'a ni autorité ni contrôle et qui ne peut pas être respecté.

- ◇ L'Employeur demande à la Commission de recommander la NOUVELLE proposition de l'Employeur dans son rapport.