



**PROPOSITIONS NON MONÉTAIRES DE L'EMPLOYEUR  
POUR  
LA TABLE COMMUNE DE NÉGOCIATION AVEC  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT  
DES CONVENTIONS COLLECTIVES  
VENANT À ÉCHÉANCE EN 2021 :  
ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)  
SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)  
SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)  
SERVICES TECHNIQUES (TC)**

**Négociatrice: Isabelle Rodier**

**Analyste: Julia Griffiths**

**Le 14-15 juin 2021**

## Table des matières

INTRODUCTION .....	3
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS .....	4
INFORMATION .....	5
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE .....	6
MESURES DISCIPLINAIRES .....	7
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	8
CONGÉ, GÉNÉRALITÉS .....	9
CONGÉ ANNUEL PAYÉ .....	10
CONGÉ ANNUEL PAYÉ .....	12
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ .....	13
CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE .....	14
EXPOSÉ DES FONCTIONS .....	15
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE.....	16
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS .....	17
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	18
CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES : RECOUVREMENT DES COÛTS .....	19
SIMPLIFICATION DE LA PAYE – SOUS-COMITÉ MIXTE.....	22

## INTRODUCTION

En tenant compte de la sûreté et de la sécurité des Canadiens, ainsi qu'en soutenant l'amélioration continue du service aux Canadiens, les objectifs de négociations de l'Employeur pour cette ronde de négociations sont :

- préserver et améliorer les pouvoirs de gestion afin de continuer à répondre de manière efficace et efficiente aux exigences opérationnelles;
- améliorer les flexibilités en ce qui concerne les dispositions pour les heures de travail;
- soutenir la simplification de l'administration de la paye; et
- aborder les priorités opérationnelles des ministères.

Le gouvernement du Canada s'engage à conclure des conventions collectives qui soient équitables pour les employé-e-s, qui tiennent compte des contextes économique et financier et qui soient raisonnables pour les Canadiens.

Sous toutes réserves, sont jointes en annexes les propositions de l'Employeur concernant la négociation des dispositions communes pour la ronde de négociations collectives de 2021 en vue du renouvellement de quatre conventions collectives entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) (EB, PA, SV et TC). Les parties se sont entendues que ces dispositions ne devraient pas être discutées aux tables de négociation individuelles. Toutefois, les parties peuvent, après discussion et par entente mutuelle, référer n'importe quelle de ces discussions aux tables spécifiques pour négociations.

L'Employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions aux revendications de l'Agent négociateur.

L'Employeur propose également que les articles de la table commune susmentionnées qui ne sont pas modifiés, supprimés ou ultimement traités par les parties comme propositions, soient renouvelés avec seulement les modifications rédactionnelles nécessaires afin d'assurer la compatibilité avec les autres articles qui auront fait l'objet d'une entente. Les dispositions ou les protocoles d'ententes venus à échéance ou en voie de le devenir au moment de la signature de la nouvelle convention collective ne seront pas renouvelés.

Les modifications proposées au libellé existant sont surlignés en caractères **gras**. Lorsque des suppressions de texte sont proposées, les mots sont rayés «—».

L'Employeur se réserve le droit de discuter des taux de rémunération et de la durée à une date ultérieure au cours du processus de négociation.

## INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

### *L'Employeur désire clarifier le langage actuel :*

« conjoint de fait » (common-law partner)  
désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a ~~vécu~~ **cohabité** dans  
une relation conjugale avec un employé-e

EB: Clause 2.01

PA: Clause 2.01

SV: Clause 2.01

TC: Clause 2.01

## INFORMATION

~~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.~~ **Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou n'est pas pratique, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective.**

EB: Clause 11.02

PA: Clause 10.02

SV: Clause 10.02

TC: Clause 10.02

## CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés **durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier**; 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. **La clause 14.15 prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou bien lors de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première éventualité.**

*Remarque:* La convention collective EB fait référence à l'“Alliance” plutôt qu'à l'“AFPC”.

EB: Clause 14.15

PA: Clause 14.15

SV: Clause 14.15

TC: Clause 14.15

## MESURES DISCIPLINAIRES

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, **à l'exception des périodes de congé non payé**, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

EB: Clause 32.05

PA: Clause 17.05

SV: Clause 17.05

TC: Clause 17.05

## CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins **trente (30)** 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.

EB: Clause 50.04

PA: Clause 24.04

SV: Clause 24.04

TC: Clause 24.04



## CONGÉ, GÉNÉRALITÉS

### *L'Employeur désire clarifier le langage actuel :*

L'employé-e n'acquiert **ou ne se voit accorder** aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois **ni au cours d'un exercice financier**, à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit **ou accordé** en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'employeur **applicable aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques.**

EB: Clause 21.08

PA: Clause 33.09

SV: Clause 36.08

TC: Clause 32.08

## CONGÉ ANNUEL PAYÉ

### *L'Employeur désire clarifier le langage actuel :*

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

- a. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- b. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- c. treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- d. quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- e. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- f. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- g. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service

....

### **34.03**

- a.
  - i. Aux fins du paragraphe 34.02 **et 34.18** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.
  - ii. Aux fins de l'alinéa 34.03(a)(i) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

...

### **34.18**

- a. L'employé-e a droit une (1) seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03. **Pour plus de certitude, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 34.18(a) qu'une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.**

- b. Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 34.18a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 34.11 visant le report et épuisement des congés annuels.

*Remarque:* Les références à chaque convention collective seront adaptées en conséquence.

EB: 20.03 a. Aux fins ~~de~~ **des** paragraphes 20.02 **et 20.17** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel

PA: 34.03 a. i. Aux fins ~~de~~ **des** paragraphes 34.02 **et 34.18** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

SV: 37.03 a. i. Aux fins ~~de~~ **des** paragraphes 37.02., ~~et~~ 37.02.01 **et 37.02.2** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

TC: 38.02 h. Aux fins du présent paragraphe **et du paragraphe 38.15** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

EB: Paragraphe 20.03(a)

PA: Paragraphe 34.03(a)(i)

SV: Paragraphe 37.03(a)(i)

TC: Paragraphe 38.02(h)

## CONGÉ ANNUEL PAYÉ

### Acquisition des crédits de congé annuel

Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées ci-dessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employé-e qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

Unités de négociation	Date de signature
<del>AS, IS, PM</del>	<del>Le 17 mai 1989</del>
<del>CM, CR, DA, OE, ST</del>	<del>Le 19 mai 1989</del>
<del>WP</del>	<del>Le 24 novembre 1989</del>

EB: Paragraphe 20.03(c)

PA: Paragraphe 34.03(b)

SV: Paragraphe 37.03(b)

TC: Paragraphe 38.02(j)

## CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

*L'Employeur désire clarifier le langage actuel :*

### Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

a. L'employé-e qui:

(...)

ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 40.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale **standard, tel que stipulé aux paragraphes 40.02 (c) à (k)**, 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, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

EB: Clause 22.05

PA: Clause 40.03

SV: Clause 43.03

TC: Clause 34.03

## CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

**Sous réserve des nécessités du service, L'**employé-e ~~bénéficie~~**peut bénéficier** d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a. l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de **douze (12)** ~~trois (3)~~ semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- ~~d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.~~
- d. l'employé-e qui entend prendre un congé pour une période d'un (1) an ou moins doit présenter sa demande de congé au plus tard le 15 avril pour un congé en période estivale et le 15 septembre pour un congé en période hivernale.**

EB: Paragraphe 22.09(c)

PA: Clause 41.03

SV: Clause 44.03

TC: Clause 45.03

## EXPOSÉ DES FONCTIONS

Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé **officiel** ~~complet et courant~~ de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

EB: Clause 31.01

PA: Clause 56.01

SV: Clause 58.01

TC: Clause 57.01

---

**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE  
MIXTE**

~~L'employeur convient en outre d'investir six cent cinquante mille (650 000 \$) pour financer un projet pilote envers le développement de programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants.~~

EB: Appendice H

PA: Appendice C

SV: Appendice J

TC: Appendice H



## RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

*L'Employeur désire discuter de changements à l'Appendice.*

EB: Appendice B

PA: Appendice D

SV: Appendice I

TC: Appendice T

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE  
EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

*L'Employeur désire discuter du Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.*

EB: Appendice K

PA: Appendice F

SV: Appendice L

TC: Appendice S

**CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES : RECOUVREMENT DES COÛTS****PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES : RECOUVREMENT DES COÛTS**

Le présent Protocole d'entente (PE) vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'Employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'Alliance) qui prévoit la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts afférents au congé pour affaires syndicales.

Les parties s'entendent sur ce protocole d'entente en raison des préoccupations que suscite la mise en œuvre du système de paye Phénix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Conformément à la clause 14.15 des conventions EB, PA, TC et SV, le congé accordé à l'employé en vertu des clauses 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 and 14.13 des conventions collectives sera payé durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.

Le présent protocole d'entente confirme les modalités établies d'un commun accord entre l'Employeur et l'Alliance, soit:

- a) Il est convenu que le congé payé accordé en vertu des clauses précitées pour affaires de l'Alliance sera payé par l'Employeur, conformément au présent PE. L'Alliance remboursera ensuite l'Employeur en lui versant un montant équivalent au salaire réel brut versé par jour-personne. L'Alliance versera aussi à l'Employeur un montant égal à six pour cent (6%) du salaire brut réel versé pour chaque jour-personne, ce qui représente la contribution de l'Employeur aux avantages acquis par l'employé au travail.
- b) Le ministère ou l'organisme d'embauche facturera l'Alliance ou l'Élément, de façon bimensuelle et dans les 120 jours suivant la fin de la période de congé pertinente, pour le montant dû en vertu de la présente entente. Le salaire brut et le nombre de jours de congé pris pour chaque employé figureront sur l'état de compte.
- c) L'Alliance ou l'Élément s'engage à rembourser le montant de la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours suivant la date de facturation.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou bien lors de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première éventualité.

~~Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales~~

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

~~Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :~~

- ~~• le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois (3) mois consécutifs par année;~~
- ~~• le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux (2) parties;~~
- ~~• l'employeur assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.~~

~~Les frais supplémentaires sont calculés selon la moyenne des coûts que l'employeur prévoit engager pour les cotisations sociales, les cotisations de retraite et les avantages supplémentaires offerts pendant la durée du programme susmentionné. Les coûts sont calculés selon les pratiques généralement reconnues.~~

~~Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'employeur durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu du paragraphe 14.15 ne doit entraîner ni coût supplémentaire ni gain financier important pour l'employeur.~~

~~Un comité mixte regroupant un nombre égal de représentants du syndicat et de l'employeur sera mis sur pied afin de régler les questions de mise en œuvre de ce nouveau programme, y compris mais sans s'y limiter, les factures, la comptabilité et le mode de transaction.~~

~~Le comité mixte aura pour principales tâches :~~

- ~~• de déterminer les frais supplémentaires appropriés selon les conditions précisées dans cette entente;~~
- ~~• d'établir les marches à suivre et les exigences de l'employeur en matière de déclaration;~~

~~et~~

- ~~• de définir toute autre condition associée à la mise en œuvre du programme.~~

~~Si les deux (2) parties ne peuvent s'entendre sur le recouvrement des frais à même les cotisations syndicales, le comité mixte envisagera d'autres méthodes.~~

~~Le comité mixte sera mis sur pied et se réunira d'ici le 15 février 2017. Il terminera ses travaux au plus tard le 16 octobre 2017 et la mise en œuvre se fera le plus rapidement possible, à une date fixée par le comité.~~

~~Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles pourront recourir à la médiation. Toute modification conséquente sera apportée à l'article 14 et entrera en vigueur le 1er janvier 2018.~~

EB: Appendice L

PA: Appendice K

SV: Appendice N

TC: Appendice JJ

## SIMPLIFICATION DE LA PAYE – SOUS-COMITÉ MIXTE

*L'Employeur désire discuter de la simplification de la paye.*

*Pour favoriser la réussite du Projet de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, l'Employeur cherche à établir un sous-comité mixte de la table commune de l'AFPC afin de discuter et identifier le langage des conventions collectives représentant un obstacle à la simplification de la paye en tenant compte des coûts, de la cohérence et des nécessités du service.*

*Le moment venu, le sous-comité présentera ses résultats à la table commune pour discussion approfondie. Le comité ne sera pas un organisme décisionnaire.*

*Ce sous-comité sera co-dirigé par les négociateurs des parties et comprendra des représentants de Services partagés Canada (responsable du Projet de la prochaine génération du système de ressources humaines et de la paye), de Services publics et Approvisionnement Canada et de ministères étant de principaux utilisateurs.*

*L'Employeur suggère que ce sous-comité soit créé dès que possible et qu'il se réunisse en dehors des sessions de négociation de la table commune.*

*Le sous-comité devra fournir des mises à jour régulières à l'Employeur et à l'Agent négociateur pour faciliter les discussions à la table commune.*

*Le sous-comité se concentrera uniquement sur les dispositions des conventions collectives qui touchent l'administration de la paye.*

*Les frais individuels occasionnés par la participation à ce sous-comité seront à la charge de la partie concernée.*

*Si l'AFPC est réceptive à la création d'un sous-comité, les parties établiront un mandat.*