



REVENDEICATIONS SALARIALES

Groupe Services des programmes

et de l'administration (PA)

Le 16 Octobre, 2018

SOUS TOUTES RÉSERVES

Le présent document renferme les revendications salariales du Groupe Services des programmes et de l'administration (PA) pour la présente ronde de négociations. Ces revendications sont présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat ») au Conseil du Trésor du Canada (l'« employeur ») sous toutes réserves de modifications ou d'ajouts proposés ultérieurement ainsi que de toutes erreurs ou omissions.

Le syndicat se réserve le droit de déposer, de modifier ou de retirer sa proposition ou de déposer des contre-propositions aux propositions de l'employeur.

SOUS TOUTES RÉSERVES

Introduction

La proposition salariale du syndicat tient compte des besoins de recrutement et de maintien en poste de l'employeur et, compte tenu de la nature des fonctions des membres du groupe PA, elle est juste et raisonnable.

La proposition s'harmonise avec les tendances salariales récentes ainsi que les circonstances économiques et fiscales actuelles et prévues. Elle vise à rétablir des liens appropriés entre les classifications et les emplois au sein de la fonction publique fédérale, et à garantir la comparabilité des conditions d'emplois similaires hors de la fonction publique fédérale. La proposition vise en outre à accroître la simplicité, l'harmonisation, la cohérence, l'équité et la justesse des taux de rémunération et de l'administration de celle-ci pour les membres du groupe PA.

La proposition salariale renferme les cinq parties interreliées suivantes :

1. Rajustements selon le marché.
2. Augmentations économiques compétitives.
3. Indemnités et primes.
4. Modifications des notes sur la rémunération.
5. Durée de l'entente.

1. Rajustements selon le marché

Rajustements fondés sur les taux normaux de l'ARC

Afin de rétablir des liens appropriés entre les classifications et les emplois dans la fonction publique, le syndicat propose d'éliminer l'écart salarial qui existe entre les membres du groupe PA et les employés et employées occupant des postes comparables à l'Agence du revenu du Canada (« ARC »). Pour ce faire, le syndicat propose, à compter du 21 juin 2018, avant l'application d'une augmentation économique, de majorer le taux normal de tous les échelons de chaque classification (sauf le groupe WP) pour qu'il soit égal au taux normal (en vigueur le 1^{er} novembre 2015) de l'échelon comparable de la classification SP à l'ARC pour lequel l'écart est le plus grand.

Ajustement des classifications AS, IS et PM

Au sein du groupe PA, les grilles salariales des classifications AS, IS et PM sont relativement uniformes. Il y a plusieurs groupes au sein de l'ARC auxquels ces classifications peuvent être comparées. Pour éliminer l'écart salarial entre les classifications AS, IS et PM et les groupes de comparaison respectifs à l'ARC, le syndicat propose que le taux normal de tous les échelons de chacune de ces classifications soit augmenté de manière à être égal au taux normal (en vigueur le 1^{er} novembre 2015) de l'échelon comparable de la classification SP à l'ARC pour lequel l'écart est le plus grand. (Voir le tableau ci-dessous.)

SOUS TOUTES RÉSERVES

Niveaux PM-5 et AS-5

En plus de l'augmentation économique qui s'applique à l'ensemble de ce groupe, on ajoutera un échelon aux niveaux PM-5 et AS-5, équivalent à 4 %. On obtiendrait ainsi la parité avec le groupe EC-5.

Voici les nouveaux taux de rémunération des niveaux PM-5 et AS-5 avant l'application de l'augmentation économique :

85,893\$ 89,158\$ 92,863\$ 96,578\$

Classifications CR, DA et ST

Pour éliminer l'écart salarial entre les classifications CR, DA et ST et les groupes de comparaison respectifs à l'ARC, le syndicat propose que le taux normal pour chacune de ces classifications soit augmenté de manière à être égal au taux normal (en vigueur le 1^{er} novembre 2015) de l'échelon comparable de la classification SP à l'ARC pour lequel l'écart est le plus grand.

Le syndicat propose une exception à la revendication qui précède. Le syndicat et l'ARC voient les niveaux DA-CON-1 et DA-CON-2 comme des anomalies du processus d'évaluation des emplois et de conversion de la classification de l'ARC. Le syndicat demeure insatisfait des résultats du processus de l'ARC pour ces employés sous-rémunérés. Par conséquent, et aux fins de la relativité et de l'équité internes, le syndicat propose que les niveaux DA-CON-1 et DA-CON-2 soient traités comme s'il n'y avait pas d'échelon comparable à l'ARC. Le syndicat propose donc que le taux normal des DA-CON-1 et DA-CON-2 soit majoré en fonction du taux de rajustement pour les autres postes de la classification DA.

Classifications CM et OE

Il n'y a aucun groupe de comparaison pour les classifications CM et OE au sein de l'ARC. Pour les besoins de la valeur relative des postes et de l'équité, le syndicat propose que le taux de rémunération de chaque niveau des classifications CM et OE soit haussé en fonction du taux de rajustement des autres postes dans les classifications AS, IS et PM.

Classification WP

Il n'y a aucun groupe de comparaison pour la classification WP au sein de l'ARC. Pour les besoins de la valeur relative des postes et de l'équité, le syndicat propose que le taux de rémunération de chaque niveau de la classification WP soit haussé en fonction du taux de rajustement des autres postes dans les classifications AS, IS et PM.

SOUS TOUTES RÉSERVES

Classification	Rajustement au 21 juin 2018
AS*, PM*, IS	Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux échelons à la hausse. On ajoutera aussi un échelon aux niveaux PM-5 et AS-5, équivalent à 4 %. On obtiendrait ainsi la parité avec le groupe EC-5.
CR	Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux échelons à la hausse.
DA	Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux échelons à la hausse. Il doit également y avoir un ajustement de marché supplémentaire de 6%.
ST	Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux échelons à la hausse. Il doit également y avoir un ajustement de marché supplémentaire de 7%.
CM, OE	Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux échelons à la hausse.
WP	Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux échelons à la hausse.

2. Augmentations économiques compétitives

Le syndicat propose les augmentations économiques suivantes à tous les taux de rémunération pour l'ensemble des membres de l'unité de négociation :

À compter du 21 juin 2018, après la restructuration de la grille : 3.75 %

À compter du 21 juin 2019 : 3,75 %

À compter du 21 juin 2020 : 3,75 %

SOUS TOUTES RÉSERVES

3. Indemnités et primes

Pour les motifs qui ont été fournis à l'employeur ou qui le seront, le syndicat présente les revendications suivantes relatives aux indemnités et aux primes :

INDEMNITÉ – PRIME	ARTICLE	RENDICATION
Indemnité – Langue autochtone	Nouvel article présenté en mai 2018	Voir la revendication proposée en mai 2018
Primes de poste et de fin de semaine	27	Voir ci-dessous
Allocation de repas pendant les heures supplémentaires	Article 28	Voir ci-dessous
Indemnité de sécurité publique/IRC	NOUVEAU Article 60	Voir ci-dessous
Indemnité de premier responsable	NOUVEAU	Voir ci-dessous
Indemnité de recrutement et de maintien en poste – personnel de la rémunération	Nouvel appendice J	
Indemnité versée aux agents des pêches	NOUVEAU	Voir ci-dessous
Protocole d'accord concernant le congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction	Appendice B	Voir ci-dessous
Notes sur la rémunération	NOUVEAU	Voir ci-dessous

SOUS TOUTES RÉSERVES

ARTICLE 27 PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.

27.01 Primes de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. ~~La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h~~

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de cinq dollars (5 \$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 24 h et 8 h.

27.02 Prime de fin de semaine

a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

b) Dans le cas des employé-e-s travaillant à une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

SOUS TOUTES RÉSERVES

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.09 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de ~~dix~~ **vingt** dollars (~~10~~**20** \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de ~~dix~~ **vingt** dollars (~~10~~**20** \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- 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.
- 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 ou de repas.

SOUS TOUTES RÉSERVES

ARTICLE 60 INDEMNITÉ DE SÉCURITÉ PUBLIQUE

Cet article remplace l'article 60 existant – Indemnité de responsabilité correctionnelle

- 60.01** Une indemnité de sécurité publique (ISP) est versée aux titulaires de postes faisant partie de l'unité de négociation qui, en raison de fonctions exercées pour le compte du ministère de la Sécurité publique, assument des responsabilités liées à un pénitencier, au maintien de l'ordre, aux détenus, aux délinquants ou aux dossiers judiciaires, ou risquent d'y être exposés.
- 60.02** L'ISP s'élève à quatre mille dollars (4 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé-e doit exercer les fonctions du poste.
- 60.03** Lorsque la rémunération mensuelle de base (incluant les indemnités) versée à un employé-e qui assure un intérim ou a reçu une affectation temporaire est moins élevée que la rémunération mensuelle de base (incluant l'ISP) de son poste d'attache, cet employé-e continue de toucher l'ISP s'appliquant à son poste d'attache, et ce, durant toute la période d'emploi temporaire.
- 60.04** L'employé-e a le droit de recevoir l'ISP conformément au paragraphe 60.01 :
- a) pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
 - b) pendant la période entière de congés payés lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs clients.
- 60.05** L'ISP ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes suivants :

Loi sur la pension de la fonction publique

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation

- 60.06** Si, au cours d'un mois donné, l'employé-e est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'ISP, les ISP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'ISP pour le mois précédant son invalidité ou son décès.

SOUS TOUTES RÉSERVES

Service correctionnel Canada

60.07 L'ISP est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel du Canada. Il s'agit d'une rémunération supplémentaire accordée aux personnes qui exercent certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c.-à-d., la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou la gestion des programmes de libération conditionnelle) au sein d'un pénitencier ou d'un bureau de libération conditionnelle dans la communauté tel que défini dans la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou les Directives du Commissaire du SCC. Y sont admissibles : les agents des services aux victimes et le personnel des bureaux de libération conditionnelle dans la collectivité, des centres correctionnels communautaires et des établissements résidentiels communautaires.

Commission des libérations conditionnelles du Canada

60.08 L'ISP est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein de la Commission qui exercent certaines fonctions liées à la libération conditionnelle des délinquants, conformément à la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* telle qu'amendée de temps en temps.

Gendarmerie royale du Canada.

60.09 L'ISP est une rémunération supplémentaire versée aux fonctionnaires de la Gendarmerie royale du Canada pour les fonctions exercées par rapport aux comportements criminels et aux traitements de dossiers et de données hautement confidentiels.

Ministère de la Justice

60.10 L'ISP est une rémunération supplémentaire versée aux fonctionnaires du ministère de la Justice pour les fonctions exercées par rapport aux traitements de dossiers et de données hautement confidentiels.

60.11 Anciens Combattants Canada

L'ISP est une rémunération supplémentaire versée aux fonctionnaires du ministère des Anciens Combattants du Canada pour les fonctions exercées par rapport à :

- a) l'attribution ou l'examen des prestations et des programmes offerts par le Ministère;
- b) tout employé-e qui assure des services directs aux vétérans.

SOUS TOUTES RÉSERVES

NOUVEAU

Indemnité de premier responsable

NOUVEAU

Généralités

Dispositions générales

XX.01 Une indemnité de premier responsable (IPR) est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent au Service correctionnel du Canada, sous réserve des conditions suivantes.

XX.02 L'IPR est une rémunération supplémentaire versée au titulaire d'un poste d'agent de libération conditionnelle qui agit comme premier responsable du processus d'intervention correctionnelle.

Montant de l'IPR

XX.03 La valeur de l'indemnité est de dix mille dollars (10 000 \$) par année. L'IPR est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e. L'employé-e a le droit de recevoir l'IPR pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un poste auquel s'applique l'indemnité.

Application

XX.04 L'IPR n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe XX.02 ci-dessus s'appliquent.

XX.05 L'employé-e a le droit de recevoir l'IPR pendant toute période de congé payé.

XX.06 L'IPR ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes suivants :

Loi sur la pension de la fonction publique

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation

XX.07 Si, au cours d'un mois donné, l'employé-e est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IPR, les IPR qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IPR pour le mois précédant son invalidité ou son décès.

SOUS TOUTES RÉSERVES

****Nouvel appendice**

Protocole d'entente concernant les membres du groupe Administration des programmes (PM) qui travaillent à titre d'agents des pêches

1. L'Employeur verse une indemnité annuelle aux membres du groupe Administration des programmes (PM) qui travaillent à titre d'agents des pêches.
2. Les parties conviennent que ces employé-e-s ont droit à l'indemnité, dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :
 - a. À compter du 22 juin 2018, les membres du groupe PM qui exécutent les fonctions d'agents des pêches reçoivent l'indemnité aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité est versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Groupe PM (Administration des programmes)	Indemnité annuelle
PM-05	3 000 \$
PM-06	3 000 \$

- c. L'indemnité susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e.
3. L'employé-e occupant un poste d'agent des pêches reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel il a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité proportionnelle.

SOUS TOUTES RÉSERVES

Protocole d'accord concernant le congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance au sujet du congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction.

Le présent protocole d'accord s'applique à certains employé-e-s classifiés AS, CR et ST qui sont affectés au sein des services opérationnels desservant le Parlement (comités parlementaires, débats parlementaires, documents parlementaires et Interprétation parlementaire) et qui partagent les mêmes conditions de travail que les membres de l'unité de négociation de la traduction ayant droit au congé parlementaire.

Nonobstant les dispositions de la présente convention, les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Congé sessionnel

- a. En plus de leur congé annuel payé, les employé-e-s affectés dans les services opérationnels de traduction et d'interprétation desservant le Parlement reçoivent une compensation spéciale sous forme de congé sessionnel.
- b. Le nombre maximum de jours de congé sessionnel est de quarante (40) par exercice financier.
- c. Le nombre de jours de congé sessionnel auquel l'employé-e a droit est le produit du nombre maximal de jours par la fraction dont le numérateur est le nombre de jours de travail sessionnel de l'employé-e au cours de l'exercice financier et dont le dénominateur est le nombre de jours pendant lesquels la Chambre des communes a siégé pendant cet exercice financier.
- d. Le congé sessionnel est accordé sous réserve des besoins du service et se prend normalement pendant les périodes de baisse de la demande au cours de l'exercice au titre duquel il est accordé. Si l'Employeur n'accorde pas le congé pendant ledit exercice en raison des besoins du service, il doit le faire avant la fin de l'exercice suivant.
- e. Si l'employé-e s'est vu accorder des congés sessionnels par anticipation et accuse, à la fin de l'exercice, un solde déficitaire pour ce type de congé, le nombre maximum de jours dont il est question à l'alinéa b) est réduit d'autant.

2. Dispositions exclues

a. Les dispositions du chapitre III de la présente convention, sauf les paragraphes **27.01**, **27.02** et 30.01 à 30.05, ne s'appliquent pas aux employé-e-s qui bénéficient d'un congé sessionnel aux fins du présent protocole.

4. Modifications aux notes sur la rémunération.

Notes supplémentaires

NOUVEAU Un supplément de sept pour cent (7 %) de la rémunération de l'employé est ajouté à celle des employés administratifs classés AS, CR et ST qui sont affectés aux sections opérationnelles desservant le Parlement (comités parlementaires, débats parlementaires, documents parlementaires et services d'interprétation parlementaire) et qui travaillent habituellement le soir ou la nuit, sous pression en tout temps, ou qui travaillent aussi le soir ou la nuit et peuvent être affectés au service des débats parlementaires à un moment de préavis.

5. Durée de l'entente

Le syndicat propose le 20 juin 2021 comme date d'échéance de la nouvelle convention collective.