



Canada Revenue Agency
Agence du revenu
du Canada

PRÉSENTATION DE

L'AGENCE DU REVENU DU CANADA À LA

COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC

CONCERNANT

LE GROUPE D'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS

Représenté par le PRÉSIDENT DE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

PRÉSIDENT : M. Lorne Slotnick

MEMBRES : M. Anthony Boettger
Pour l'employeur

M. Joe Herbert
Pour l'agent négociateur

PRÉSENTATION : 19 décembre 2019

AUDIENCE : 6 janvier 2020
20 janvier 2020

Canada 

EN CE QUI CONCERNE la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et un litige touchant l'**Alliance de la Fonction publique du Canada – Syndicat des employé(e)s de l'impôt** et Sa Majesté du chef du Canada telle que représentée par l'**Agence du revenu du Canada**, en ce qui a trait à l'ensemble des employés de l'unité de négociation du groupe d'exécution des programmes et des services administratifs, comme il a été 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, le 12 décembre 2001.

AVANT-PROPOS

Ce dossier est présenté sans porter atteinte au droit de l'employeur de fournir des faits, des arguments ou des contre-propositions supplémentaires qu'il juge appropriés et pertinents au cours des délibérations de cette commission de l'intérêt public.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ EXÉCUTIF	6
INTRODUCTION	18
PARTIE I RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX.....	21
CONTEXTE ORGANISATIONNEL	22
COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	29
CARACTÉRISTIQUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	31
RONDES DE NÉGOCIATIONS PRÉCÉDENTES	35
PARTIE II RONDE DE NÉGOCIATIONS EN COURS.....	40
ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'EMPLOYEUR	44
QUESTIONS RÉGLÉES	45
QUESTIONS EN SUSPENS	47
PARTIE III TAUX DE RÉMUNÉRATION	58
PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DE L'EMPLOYEUR.....	59
RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE	62
RELATIVITÉ INTERNE	66
COMPARABILITÉ EXTERNE	66
RÈGLEMENTS SALARIAUX IMPORTANTS	68
ÉTAT DE L'ÉCONOMIE ET SITUATION FINANCIÈRE DU GOUVERNEMENT	68
POSITION RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION TOTALE DE L'EMPLOYEUR	75
PROPOSITION SALARIALE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR.....	76
PARTIE IV POINTS EN SUSPENS.....	84

ANNEXES

Annexe A :	Comparaison salariale – Groupe d'Exécution des programmes et des services administratifs (EPSA) par rapport au groupe Services de programmes et de l'administration (PA)
Annexe B :	Définitions des groupes Management/Gestion (MG) et Services et programmes (SP)
Annexe C :	Politique sur la gestion de la rémunération
Annexe D :	Directive sur la prime au bilinguisme Directive sur l'aide au transport quotidien Postes isolés et logements gouvernementaux Directive sur la santé et la sécurité au travail Directive sur la réinstallation Directive sur les voyages d'affaires
Annexe E :	Évolution des employés permanents au sein du groupe SP
Annexe F :	Raisons pour lesquelles un employé quitte l'Agence
Annexe G :	Rapport final de la CIP de 2014 relatif à l'AFPC et à l'Agence
Annexe H :	Rapport final de conciliation exécutoire de 2018 de l'AFPC et de l'Agence

Annexe I :	Définition du groupe Services frontaliers (groupe FB)
Annexe J :	Définitions et comparaison des inclusions – Groupe d'Exécution des programmes et des services administratifs (EPSA) par rapport au groupe Services de programmes et de l'administration (PA)
Annexe K :	Extraits de la convention collective du groupe PA
Annexe L :	Directive sur un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement
Annexe M :	Protocole d'entente sur le harcèlement en milieu de travail
Annexe N :	Procédure normale d'exploitation pour les premiers soins et les défibrillateurs externes automatisés
Annexe O :	Fehr c. Agence du revenu du Canada, 2017 CRTESPF 17
Annexe P :	Indemnité de maternité
Annexe Q :	Congé parental non payé
Annexe R :	Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales
Annexe S :	Congé pour proches aidants
Annexe T :	Politique sur la gestion du milieu de travail
Annexe U :	Congé pour les victimes de violence familiale – Partie III du <i>Code canadien du travail</i>
Annexe V :	Congé pour violence familiale
Annexe W :	Protocole d'entente sur la mise en œuvre
Annexe X :	Politique sur le programme de dotation Procédures sur la dotation (Programme de dotation)
Annexe Y :	Versions françaises des propositions de l'employeur

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Ce dossier présente la position de l'employeur concernant les enjeux faisant l'objet d'un litige entre l'Agence du revenu du Canada et l'unité de négociation du groupe d'Exécution des programmes et des services administratifs (EPSA) de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

Dans le cadre du processus de négociation, l'Agence et le groupe EPSA de l'AFPC ont renouvelé 5 articles et ont accepté d'en modifier 22, y compris 9 articles pour refléter un langage non genré. Les parties ont également convenu de supprimer un article et deux annexes, ainsi que d'ajouter une nouvelle annexe. Il reste 167 éléments en litige, y compris 3 nouveaux articles et 5 nouvelles annexes proposés par l'agent négociateur. De plus amples renseignements se trouvent à la **partie IV** du présent dossier.

À des fins de négociation collective au cours de ces négociations, les données démographiques utilisées par l'employeur et transmises à l'agent négociateur ont été extraites du système d'information sur les ressources humaines (SAE) de l'employeur et représentent les renseignements en date du 1^{er} novembre 2016. L'employeur a utilisé les mêmes données tout au long de ce dossier. Les caractéristiques de cette unité de négociation peuvent être résumées comme suit :

Nombre d'employés :	27 575
Pourcentage d'hommes :	30 %
Pourcentage de femmes :	70 %
Salaire moyen :	61 917 \$
Âge moyen :	45,9
Moyenne d'années de service :	11,8
Date d'expiration de la convention collective :	31 octobre 2016

Environnement actuel

Dans l'environnement actuel, l'importance de gérer les pressions de la mondialisation, de l'augmentation des ententes de travail virtuel ainsi que les progrès en matière d'intelligence artificielle et d'automatisation sont devenus une considération dominante dans tous les aspects des opérations du gouvernement fédéral. De tels progrès peuvent avoir et ont une incidence sur le travail tel que nous le connaissons. Ils ont eu une incidence sur la nature du travail dans l'ensemble de la fonction publique fédérale et les attentes des Canadiens, et constituent un aspect fondamental de la première philosophie de l'Agence intitulée « Les gens d'abord », qui est axée sur l'expérience des utilisateurs. Ces progrès technologiques continueront d'avoir une incidence sur notre effectif, nos politiques, nos processus et la nature fondamentale de notre travail à l'Agence.

Le développement rapide de l'automatisation et de l'intelligence artificielle a permis aux technologies de produire des niveaux d'efficacité plus élevés dans le milieu de travail. En tirant parti de ces progrès, l'Agence cherche constamment à innover et à améliorer ses services offerts aux Canadiens afin de moderniser ses opérations internes et de fournir du soutien à ses employés tout au long de cette évolution du travail.

En 2016, l'Agence a lancé l'initiative de renouvellement des services afin de gérer et d'appuyer l'augmentation rapide de la production de déclarations de revenus en ligne. De plus en plus de Canadiens utilisent les services en ligne de l'Agence. En 2019, plus de 88 % des déclarations de revenus produites ont été soumises par voie électronique. Les charges de travail traditionnellement associées aux transactions papier ont diminué de façon constante. Au cours des deux dernières décennies, les dossiers papier sont passés de 18 millions à 4 millions. Grâce à l'engagement du gouvernement d'améliorer les services offerts aux Canadiens, cette tendance se poursuivra.

Ainsi, l'Agence s'adapte à cet environnement en évolution en posant un regard différent sur ses activités. L'initiative de renouvellement des services a permis de créer une organisation plus

efficace et a pleinement mobilisé tous les employés pour préparer la croissance future et la viabilité de l'organisation.

Dans le cadre de l'initiative de renouvellement des services, neuf centres de traitement dans l'ensemble du pays ont été transformés en sept sites spécialisés :

- Quatre sites (Winnipeg, Sudbury, Jonquière et Summerside) sont demeurés des centres fiscaux (CF) de traitement.
- Trois sites (Surrey, St. John's et Shawinigan) ont été transformés en Centres nationaux de vérification et de recouvrement (CNVR).

L'Agence possède un excellent parcours en matière de soutien à ses employés grâce aux périodes de transition. Elle compte en outre une fière tradition d'accueil du changement, en grande partie grâce à son effectif unique, hétérogène et très productif, qui s'adapte aux nouvelles méthodes de travail sans se faire prier. L'Agence a subi d'importants changements dans plusieurs de ses organisations au cours des dernières années. Elle a réussi à conserver plus de 85 % de tous les employés touchés et a offert de nouvelles possibilités à de nombreux autres grâce à une planification minutieuse des ressources humaines.

L'initiative de renouvellement des services a changé la façon dont l'Agence exerce ses activités et a amélioré les services offerts aux Canadiens. Elle lui permet également de moderniser sa capacité de recouvrement et de vérification, d'optimiser l'effectif afin de mieux respecter ses priorités, et de continuer d'assurer une présence dans toutes les régions.

Négociations au sein de la fonction publique fédérale : contexte des négociations de l'Agence

Le gouvernement du Canada s'est engagé à négocier de bonne foi avec tous les agents négociateurs du secteur public fédéral. L'approche du gouvernement demeure de négocier des conventions raisonnables pour les employés, les agents négociateurs et les contribuables canadiens. L'un des objectifs de l'employeur en ce qui concerne la négociation de la nouvelle convention collective dans le cadre de la ronde de négociations actuelle est d'améliorer la capacité de l'Agence à exécuter son mandat de façon efficace et rentable.

Grâce à des négociations constructives et de bonne foi, le gouvernement du Canada a conclu 34 conventions au cours de cette ronde de négociations, couvrant plus de 65 000 employés de la fonction publique fédérale. Cela comprend des ententes avec 15 différents agents négociateurs représentant 17 unités de négociation au sein de l'administration publique centrale et 17 groupes d'employés au sein d'organismes distincts. Les 34 conventions couvrent une période de quatre ans et comprennent un modèle d'augmentations économiques de 2,0 %, 2,0 %, 1,5 % et 1,5 %. Ces ententes comprennent également les redressements du marché évalués à environ 1 % au cours de la durée des conventions. Pour la plupart des 34 groupes, ces améliorations prennent la forme de rajustements des salaires échelonnés sur deux ans : 0,8 % au cours de la première année, et 0,2 % au cours de la deuxième année.

De plus, les ententes comprennent un certain nombre d'améliorations à l'échelle du gouvernement qui augmentent la valeur globale des nouvelles conventions collectives. Celles-ci comprennent la mise en place de nouvelles dispositions relatives aux congés pour violence familiale et pour proches aidants, des améliorations apportées aux dispositions sur les indemnités relatives à un congé de maternité et un congé parental, ainsi que l'élargissement de la définition de la famille qui élargit la portée de certaines dispositions relatives aux congés.

De plus, les 34 conventions comprennent un protocole d'entente (PE) identique sur la mise en œuvre des conventions collectives. Le PE décrit la nouvelle méthode de calcul des paiements rétroactifs et fournit des échéanciers plus longs pour la mise en œuvre des conventions. Le PE comprend également des mesures de responsabilisation et une rémunération raisonnable pour les employés en reconnaissance des délais prolongés.

Compte tenu des systèmes de paye et des RH en place et des défis récurrents de l'administration de la paye, le gouvernement du Canada n'a pas la souplesse nécessaire pour mettre en œuvre des conventions sur une base différente de ce qui est inclus dans le PE négocié. Le fait de s'entendre sur un processus de mise en œuvre et des échéanciers différents représenterait des négociations de mauvaise foi au nom du gouvernement, étant donné qu'il conviendrait à quelque chose qu'il ne peut pas accomplir.

Augmentations économiques

En ce qui concerne les augmentations économiques pour les exercices 2016-2017 et 2017-2018, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada ont établi un modèle de règlement des négociations collectives qui est apparu pour la fonction publique fédérale en 2018, et des conventions collectives ont été conclues pour quatre unités de négociation (les groupes PA, CF, EB et SV). Ces règlements ont établi le modèle des augmentations économiques à 1,25 % pour 2016-2017 et 2017-2018. De plus, ces groupes ont tous reçu des rajustements salariaux de 0,5 % en 2016-2017.

AFPC	Type de rajustement	2016-2017	2017-2018
	Redressement du marché	0,5 %	–
	Augmentation économique	1,25 %	1,25 %

Dans le cadre des 34 conventions récemment signées lors de la ronde de négociations en cours, le 23 août 2019, l'Agence a signé une nouvelle convention collective avec son autre agent négociateur, le groupe Vérification, finances et sciences de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (VFS-IPFPC), qui a reçu les rajustements salariaux suivants :

Augmentation économique générale pour toutes les classifications :

En vigueur 22 décembre 2018 – 2 %

À compter du 22 décembre 2019 – 2 %

À compter du 22 décembre 2020 – 1,5 %

À compter du 22 décembre 2021 – 1,5 %

Rajustements des salaires pour toutes les classifications :

Depuis le 22 décembre 2018, un rajustement salarial de 0,8 % s'applique à tous les groupes et niveaux.

Depuis le 22 décembre 2019, un rajustement salarial de 0,2 % s'applique à tous les groupes et niveaux.

Objectif de l'employeur

Nous négocions dans un environnement où un modèle bien établi des augmentations économiques est ressorti et où la situation financière est relativement stable. L'objectif de l'employeur est donc de négocier une entente qui est conforme aux autres règlements de la fonction publique et qui est juste et raisonnable pour les employés, les agents négociateurs et les contribuables canadiens.

L'employeur est d'avis que les fonctionnaires ne devraient pas être considérés comme une catégorie privilégiée aux yeux des contribuables canadiens. Tous les avantages reçus à l'appui de l'accent mis par le gouvernement sur l'avancement des questions sociales en milieu de travail doivent être utiles aux employés et ajouter de la valeur aux contribuables.

L'employeur a été assujetti aux mêmes décisions gouvernementales que les autres organisations de la fonction publique fédérale et a appuyé le programme du gouvernement pour la responsabilité fiscale. Par conséquent, l'employeur doit sérieusement tenir compte des répercussions financières de toutes les améliorations apportées à la convention collective proposées par l'agent négociateur. Séparément, chaque proposition de l'agent négociateur relative à l'augmentation d'une prime ou à la mise en place d'un nouveau droit de recevoir peut sembler minime. Toutefois, lorsque ces propositions sont regroupées, les coûts pour l'organisation et les contribuables sont importants. Cela est également démontré dans le **tableau 1**, qui se trouve à la page 12 du présent dossier.

Propositions de l'agent négociateur

L'agent négociateur a présenté une liste exhaustive et coûteuse de propositions dans la présente ronde de négociations. Ce grand nombre de propositions fait en sorte qu'il est difficile pour les parties de cerner les principales priorités et de concentrer leur travail sur celles-ci. L'employeur est d'avis qu'un nombre plus limité de propositions permettraient d'améliorer grandement le rythme des négociations et la probabilité d'en arriver à une entente. L'employeur suggère respectueusement que la commission publie une directive à cet égard, et ordonne aux parties de

revenir à la table de négociation avec un nombre réduit de propositions avant la publication du rapport de la commission.

Les propositions de l'agent négociateur ont des répercussions financières importantes pour l'employeur. On estime qu'à elles seules, les propositions de l'agent négociateur relatives aux augmentations salariales coûteront **362,9 millions de dollars** sur une base continue. De plus, l'agent négociateur a déposé un nombre important de demandes liées à l'augmentation des dispositions relatives aux congés, aux nouvelles indemnités et à d'autres aspects monétaires et non monétaires qui n'existent pas dans la convention collective actuelle, et bon nombre d'entre elles n'existent pas dans d'autres conventions collectives au sein de l'administration publique centrale (APC). On estime que ces demandes entraîneraient un coût annuel supplémentaire pour l'Agence de **146,6 millions de dollars**. Le **tableau 1** ci-dessous illustre l'incidence financière estimative liée à l'introduction de nouvelles dispositions ou à l'augmentation des dispositions actuelles conformément aux demandes de l'agent négociateur.

Tableau 1 : Coût estimatif des propositions de l'agent négociateur

Principales propositions monétaires de l'agent négociateur		Estimation des coûts permanents annuels
25	Heures de travail	En vertu du paragraphe 25.05, la demande pour des périodes de repos supplémentaires de 5 minutes par heure pour le personnel du service téléphonique coûterait à l'employeur environ 9 millions de dollars par année.
27	Primes de quart et de fin de semaine	L'augmentation demandée, passant de 2,25 \$ à 3,50 \$, coûterait à l'employeur environ 3 millions de dollars par année.
28	Heures supplémentaires	L'augmentation demandée pour l'indemnité de repas, passant de 10,50 \$ à 20,00 \$, coûterait à l'employeur environ 0,7 million de dollars par année.

Principales propositions monétaires de l'agent négociateur		Estimation des coûts permanents annuels
		En vertu du paragraphe 30.07, la demande relative à toutes les heures supplémentaires payées à tarif double coûterait à l'employeur environ 8,2 millions de dollars par année.
30	Jour férié désigné payé	En vertu de l'alinéa 30.01(k), l'augmentation demandée à deux jours de congé supplémentaires au lieu d'un coûterait à l'employeur environ 6,5 millions de dollars par année.
		En vertu du paragraphe 30.02, la demande visant à ce que tous les jours de travail normaux qui tombent entre Noël et le jour de l'An soient considérés comme des jours fériés désignés payés coûterait à l'employeur environ 19,4 millions de dollars par année.
34	Congé annuel payé	En vertu du paragraphe 34.02, la demande d'augmentation du montant pour l'accumulation de crédits de congé annuel coûterait à l'employeur environ 24,1 millions de dollars par année.
38 et 40	Congé de maternité et parental non payé	En vertu de l'article 38, la demande visant à recevoir un montant supplémentaire équivalant à 100 % du congé payé coûterait à l'employeur environ 17,3 millions de dollars par année.
41	Congé non payé pour s'occuper de la famille	En vertu de l'alinéa 41.04(1), la demande visant à bonifier ce congé d'un montant à la réception de prestations d'assurance-emploi (AE) coûterait à l'employeur environ 19 millions de dollars par année.

Principales propositions monétaires de l'agent négociateur		Estimation des coûts permanents annuels
42	Congé non payé pour obligations familiales	En vertu du paragraphe 42.02, la demande de bonification de ce congé de 45 heures à 52,5 heures par année coûterait à l'employeur environ 6,5 millions de dollars par année.
		La demande de cinq jours supplémentaires de congé payé pour la naissance ou l'adoption de l'enfant d'un employé coûterait environ 1 million de dollars par année à l'employeur.
46	Congé de deuil	En vertu du paragraphe 46.02, la demande de congé payé pour assister au service commémoratif d'un collègue et le déplacement aller-retour coûterait à l'employeur environ 0,3 million de dollars par année.
		En vertu du paragraphe 46.05, la demande de trois jours de congé payé supplémentaires à titre d'exécuteur ou d'administrateur de successions coûterait à l'employeur environ 1,8 million de dollars par année.
		En vertu du paragraphe 46.01, la demande d'ajouter deux jours supplémentaires de congé payé pour deuil coûterait à l'employeur environ 1,2 million de dollars par année.
47	Congé pour comparution	En vertu du paragraphe 47.01, la demande de congé payé pour le temps de déplacement aller-retour à une procédure et d'être présent à toute procédure énumérée au paragraphe pourrait coûter environ 0,1 million de dollars par année à l'employeur.

Principales propositions monétaires de l'agent négociateur		Estimation des coûts permanents annuels
52	Congé de préretraite	En vertu du paragraphe 52.01, la demande de retrait du plafond de 187,5 heures pour ce congé coûterait à l'employeur environ 0,9 million de dollars par année.
53	Congé payé pour d'autres motifs	En vertu du paragraphe 53.02, la demande d'augmenter le nombre d'heures de ce congé de 15 h à 22,5 heures coûterait à l'employeur 6,5 millions de dollars par année.
		En vertu du paragraphe 53.04, la demande de recevoir un montant supplémentaire équivalent à 100 % du congé payé de soignant coûterait à l'employeur environ 18,8 millions de dollars par année.
		En vertu du paragraphe 53.XX, la demande de remboursement du coût des certificats médicaux coûterait à l'employeur environ 0,1 million de dollars par année.
NOUVEAU	Prime de maintien en poste pour les employés du Centre de services à la clientèle pour la rémunération (CCSC)	La demande de prime annuelle de 4 000 \$ (15,33 \$ par jour) pour tous les employés du CCSC coûterait à l'employeur environ 1,4 million de dollars par année.
NOUVEAU	Congé pour violence familiale	La demande de 10 jours de congé payé en vertu de cet article coûterait à l'employeur environ 0,3 million de dollars par année.
NOUVEAU	Fonds de justice sociale	La demande que l'employeur verse un cent par heure de travail pour chaque employé de l'unité de négociation au Fonds de justice sociale de l'AFPC coûterait à l'employeur environ 0,5 million de dollars par année.

Principales propositions monétaires de l'agent négociateur		Estimation des coûts permanents annuels
Annexe A	Rajustement salarial de 9 %	156,4 millions de dollars par année
	Augmentations économiques	206,5 millions de dollars par année au-dessus du coût du modèle établi pour les augmentations économiques sur quatre ans.
Total : 509,5 M\$		

L'employeur est d'avis que les propositions de l'agent négociateur ne cadrent pas avec le principe de reproduction, où les résultats d'un processus de tiers devraient reproduire aussi fidèlement que possible ce qui aurait été obtenu si les parties avaient négocié une entente par eux-mêmes. L'employeur fait valoir que les propositions de l'agent négociateur ne reflètent pas ce que les parties auraient négocié. De plus, l'employeur est d'avis que la convention du Syndicat des employé(e)s de l'impôt (SEI) est une convention conclue qui ne nécessite pas de changements importants.

Comparabilité sur le marché du travail

À l'heure actuelle, les renseignements indiquent que les niveaux de rémunération du groupe EPSA sont harmonisés, voire supérieurs, à ceux du marché du travail comparable. En ce qui concerne l'administration publique centrale, les niveaux de salaire du groupe EPSA peuvent être considérés comme étant supérieurs au marché et dépassent déjà ceux du groupe PA (**tableau 3**). Les augmentations économiques proposées par l'agent négociateur feraient tout de même en sorte que les taux de rémunération de l'unité de négociation soient, en moyenne, **21 %** plus élevés (25 % pour le groupe MG et 19 % pour le groupe SP) à l'échelon salarial maximal que ceux du groupe PA au sein de l'APC. **L'annexe A** du présent dossier fournit une ventilation plus approfondie de ces renseignements.

Les données et l'analyse sur le recrutement et le maintien en poste de l'Agence, qui sont décrites dans la **partie III** du présent dossier, démontrent que l'Agence est en mesure d'attirer et de maintenir en poste un nombre suffisant d'employés pour exécuter ses activités de façon efficace et n'indiquent pas de problème de maintien en poste au sein de cette unité de négociation.

En examinant la comparabilité du marché du point de vue de la rémunération totale, l'employeur croit fermement que cette unité de négociation est bien positionnée par rapport à l'administration publique centrale. Les membres de cette unité de négociation ont accès aux mêmes régimes de pension et d'assurance que les particuliers pour qui le Conseil du Trésor est l'employeur, et les membres du groupe EPSA bénéficient également de certaines prestations qui sont plus généreuses que celles offertes aux employés de l'APC. Le **tableau 10** du présent dossier décrit plus en détail ces prestations bonifiées.

INTRODUCTION

Cette commission de l'intérêt public a été créée pour régler les questions qui font l'objet d'un litige entre l'Agence du revenu du Canada et l'unité de négociation du groupe EPSA de l'AFPC.

Aux fins d'examen et de considération de la commission de l'intérêt public, le présent dossier contient les renseignements suivants :

- la **partie I**, qui fournit des renseignements généraux sur les caractéristiques de l'Agence et de l'unité de négociation du groupe EPSA de l'AFPC, y compris l'effectif et la rémunération;
- la **partie II**, qui décrit la ronde de négociations en cours à l'Agence et fournit une liste des points qui ont été réglés au cours des diverses étapes du processus de négociation;
- la **partie III**, qui présente la position de l'Agence sur les taux de rémunération et l'environnement économique dans lequel cette ronde de négociations se déroule;
- la **partie IV**, qui décrit les autres questions en suspens, à l'exception des taux de rémunération;
- les **annexes**, qui contiennent des renseignements à l'appui aux renseignements présentés.

Pouvoirs législatifs

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* présente des facteurs qu'une commission de l'intérêt public doit prendre en considération lors de ses délibérations et lorsqu'elle produit un rapport à l'intention du président.

Conformément à l'article 175, les facteurs à prendre en considération comprennent ce qui suit :

- (a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les maintenir en poste 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.

Rapport ne nécessitant pas la mise en œuvre de la Loi

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*, de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou de 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.

PARTIE I

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

CONTEXTE ORGANISATIONNEL

L'Agence du revenu du Canada est responsable de gérer les programmes d'impôt et la prestation d'avantages économiques et sociaux. Elle gère également certains programmes d'impôt provinciaux et territoriaux. De plus, l'Agence est habilitée à créer de nouveaux partenariats avec les provinces, les territoires et les autres organismes gouvernementaux, à leur demande et selon le principe du recouvrement des coûts, afin d'administrer les taxes non harmonisées et d'autres services.

L'Agence fait la promotion de l'observation des lois et règlements fiscaux au Canada et elle joue un rôle important dans le bien-être économique et social des Canadiens. Elle s'engage à travailler en étroite collaboration avec les intervenants, y compris les agents négociateurs, tout en fournissant d'excellents services à la clientèle et en appliquant la législation de façon responsable.

La Loi sur l'Agence du revenu du Canada établit le mandat, la cadre de gouvernance et l'autorité législative de l'Agence. Le ministre du Revenu national est responsable de l'Agence du revenu du Canada. Le commissaire de l'Agence est aussi le premier dirigeant et il est responsable de la gestion et de la direction quotidiennes de celle-ci.

Le Conseil de direction de l'Agence est chargé de superviser l'organisation et l'administration de l'Agence ainsi que la gestion de ses ressources, ses services, ses biens, de son personnel et de ses contrats. Il est composé d'un président, d'un commissaire, de deux administrateurs fédéraux, de 10 administrateurs provinciaux et d'un administrateur territorial, qui sont nommés par le gouverneur en conseil. Le commissaire doit rendre des comptes au Conseil de direction en ce qui a trait à la gestion quotidienne de l'Agence, et au ministre du Revenu national en ce qui a trait à l'administration et à l'application des lois sur l'impôt et les prestations.

L'Agence est responsable de la gestion, de la cotisation et du recouvrement de centaines de milliards de dollars en impôt chaque année. Les recettes fiscales perçues sont utilisées par les gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et des Premières nations pour financer les programmes et les services contribuant à améliorer la qualité de vie des Canadiens.

L'Agence contribue à améliorer trois des secteurs de résultats du gouvernement :

- un gouvernement fédéral transparent, responsable et réceptif;
- des activités gouvernementales efficaces et bien gérées;
- la sécurité du revenu et des emplois pour les Canadiens.

La taille de l'effectif de l'Agence fluctue au cours de l'année en raison de l'embauche de nombreux employés nommés pour une période déterminée lors de la période d'imposition de pointe annuelle, soit de février à juin. En moyenne, l'Agence emploie près de 40 000 employés, dont les trois quarts (près de 29 000 employés) font partie de l'unité de négociation du groupe EPSA. Le reste de l'effectif syndiqué est représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) qui fait partie de l'unité de négociation du groupe Vérification, finances et sciences (VFS), ce qui comprend principalement les vérificateurs, les professionnels de l'informatique et les spécialistes financiers.

Statut de l'Agence du revenu du Canada

Le 1^{er} novembre 1999, l'Agence des douanes et du revenu du Canada a été établie comme personne morale en vertu de la *Loi sur l'Agence des services frontaliers du Canada* et en 2005, elle est devenue l'Agence du revenu du Canada (en vertu de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*). Aux termes de cette dernière, l'Agence est un organisme distinct en vertu 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* fournit le cadre de négociation collective entre l'Agence et ses employés. L'AFPC est l'agent négociateur accrédité pour le groupe EPSA de l'AFPC. Le pouvoir de l'Agence en matière de gestion du personnel, d'organisation, de classification et de conditions d'emploi est tiré de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Loi sur l'Agence du revenu du Canada

Compétence générale de l'Agence

30 (1) L'Agence a compétence dans les domaines suivants :

- a)** ses grandes orientations administratives;
- b)** son organisation;
- c)** les immeubles de l'Agence et les biens réels de l'Agence, au sens de l'article 73;
- d)** la gestion de ses ressources humaines, notamment la détermination de ses conditions d'emploi;
- e)** sa vérification interne.

(2) Par dérogation à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Agence n'est pas assujettie aux règlements ou exigences du Conseil du Trésor ayant trait aux questions visées au paragraphe (1), sauf dans la mesure où ils ont trait à la gestion financière.

Gestion des ressources humaines

51. (1) L'Agence peut, dans l'exercice de ses attributions en matière de gestion des ressources humaines :

- a)** déterminer les effectifs qui lui sont nécessaires et assurer leur répartition et leur bonne utilisation;
- b)** déterminer les besoins en matière de formation et perfectionnement de son personnel et en fixer les conditions de mise en œuvre;
- c)** assurer la classification des postes et des employés;
- d)** après consultation du président du Conseil du Trésor, déterminer et réglementer les traitements auxquels ont droit ses employés, leurs horaires et leurs congés, ainsi que les questions connexes;

e) prévoir les primes susceptibles d'être accordées aux employés pour résultats exceptionnels ou réalisations méritoires dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour des inventions ou des idées pratiques d'amélioration;

f) établir des normes de discipline et fixer les sanctions pécuniaires et autres, y compris le licenciement et la suspension, susceptibles d'être infligées pour manquement à la discipline ou inconduite et préciser dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces sanctions peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie;

g) prévoir, pour des motifs autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur et préciser dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces mesures peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie;

h) après consultation du président du Conseil du Trésor, déterminer et réglementer les indemnités à verser aux employés soit pour des frais de déplacement ou autres, soit pour des dépenses ou en raison de circonstances liées à leur emploi;

i) prendre les autres mesures qu'elle juge nécessaires à la bonne gestion de son personnel, notamment en ce qui touche les conditions de travail non prévues de façon expresse par le présent paragraphe.

Pouvoir d'embauche de l'Agence

53. (1) L'Agence a compétence exclusive pour nommer le personnel qu'elle estime nécessaire à l'exercice de ses activités.

Programme de dotation

54. (1) L'Agence élabore un programme de dotation en personnel régissant notamment les nominations et les recours offerts aux employés.

Conventions collectives

54. (2) Sont exclues du champ des conventions collectives toutes les matières régies par le programme de dotation en personnel.

Négociation des conventions collectives

58. L'Agence doit faire approuver son mandat de négociation par le président du Conseil du Trésor avant d'entamer des négociations collectives avec l'agent négociateur d'une unité de négociation composée d'employés de l'Agence.

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

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.

Loi sur la gestion des finances publiques (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* et à la *Loi sur les langues officielles*.

Liens avec le Conseil du Trésor

Dans le contexte d'une négociation collective, l'Agence est un organisme distinct, comme il est indiqué à l'annexe V de la LGFP. Avant décembre 2012, l'Agence avait le pouvoir exclusif de conclure une convention collective avec l'agent négociateur pour une unité de négociation composée d'employés de l'Agence et n'avait pas besoin d'obtenir l'approbation du gouverneur en conseil avant de conclure une convention collective. Au cours de cette période, le Conseil de direction de l'Agence a approuvé ses mandats de négociation et a exercé une surveillance sur les négociations collectives.

En décembre 2012, la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* a été modifiée afin de demander à l'Agence de faire approuver son mandat de négociation par le président du Conseil du Trésor avant d'entreprendre des négociations collectives avec l'agent négociateur d'une unité de négociation composée d'employés de l'Agence. De plus, l'Agence est tenue, en vertu de l'article 112 de la Loi, d'obtenir l'approbation du gouverneur en conseil pour conclure une convention collective. Les négociations collectives doivent être menées dans le cadre du mandat approuvé par le président du Conseil du Trésor, qui agit à titre de gestionnaire des dépenses liées à des organismes distincts. Le Conseil de direction continue d'exercer une surveillance sur les négociations collectives et recommande maintenant de négocier des mandats au président du Conseil du Trésor.

Ainsi, une fois qu'une entente de principe est conclue, l'Agence doit obtenir l'approbation du Conseil du Trésor à l'égard du contenu de l'entente afin de s'assurer qu'elle respecte les mandats approuvés. L'approbation est ensuite soumise par l'Agence au gouverneur en conseil afin d'obtenir l'approbation de conclure la convention collective.

Comme la plupart des autres employeurs du gouvernement fédéral, l'Agence reçoit des fonds du Conseil du Trésor. Elle doit lui soumettre des états financiers annuels qui décrivent notamment ses dépenses prévues et ses passifs. Pour chaque exercice, la ministre du Revenu national doit indiquer au Parlement les dépenses prévues de l'Agence dans son Rapport sur les plans et les

priorités, puis présenter dans le Rapport ministériel sur le rendement un résumé de ses réalisations par rapport aux besoins en ressources prévus.

Comme il a été mentionné, l'objectif de l'employeur est de parvenir à une convention collective qui est conforme aux autres ententes de la fonction publique. Pour ce faire, l'Agence travaille en étroite collaboration avec le SCT, non seulement pour s'assurer de conclure des ententes équilibrées et comparables aux employés par l'intermédiaire du processus de négociation collective, mais également pour harmoniser ses divers programmes et diverses politiques lorsqu'il est logique de le faire.

Approche syndicale-patronale

L'approche syndicale-patronale est un programme conjoint syndical-patronal visant à créer une culture qui favorise le règlement de différends au niveau le plus bas possible en utilisant une approche fondée sur l'intérêt qui adhère aux valeurs fondamentales de l'Agence et qui améliore les relations entre le syndicat et la direction.

La philosophie syndicale-patronale de l'employeur met l'accent sur l'importance que l'Agence accorde aux relations syndicales-patronales harmonieuses et transparentes et repose sur ce qui suit :

- l'égalité des parties dans le cadre du processus consultatif;
- une confiance et un respect mutuel;
- un engagement à être constructif, juste, délicat et courtois dans nos rapports les uns avec les autres;
- la facilitation de la prise de décisions et la résolution de problèmes de façon constructive au niveau hiérarchique le plus bas possible;
- la connaissance et le respect mutuel des lois et des politiques syndicales-patronales nationales et la compréhension des fonctions et des objectifs de chaque partie.

Les représentants syndicaux et les gestionnaires jouent un rôle de leadership en réglant en collaboration les problèmes en milieu de travail le plus tôt possible et au plus bas niveau possible

de notre organisation. À l'appui de cette approche, des consultations syndicales-patronales sont tenues de façon régulière à l'échelle locale, régionale et nationale dans le but de résoudre les problèmes émergents en milieu de travail.

COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Le 12 décembre 2001, l'unité de négociation du groupe d'exécution des programmes et des services administratifs de l'AFPC a été reconnue 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). Elle se compose actuellement de deux groupes professionnels, le groupe Services et programme (SP) et le groupe Gestion (MG-SPS).

L'Agence souhaite attirer l'attention de la Commission sur le fait qu'il s'agit de groupes distincts, qui ont été créés et mis en place à l'aide du système de classification de l'Agence. L'utilisation du groupe MG comme norme de classification a été approuvée le 18 octobre 2001, et le groupe SP est entré en vigueur le 1^{er} novembre 2007. Ces groupes professionnels ont été créés pour mieux représenter l'environnement opérationnel en évolution de l'Agence, et non simplement pour refléter la structure des groupes professionnels du Conseil du Trésor. Les définitions des groupes SP et MG figurent à l'**annexe B**.

Groupe SP

Avant la conversion au groupe professionnel SP en 2007, les employés du groupe d'exécution des programmes et des services administratifs de l'AFPC ont été classés dans les anciens groupes professionnels de l'administration publique centrale (APC). Plus précisément, ils comprenaient les 16 groupes professionnels suivants :

- Services administratifs (AS)
- Commis aux écritures et aux règlements (CR)
- Traitement de données (DA)
- Dessin et illustrations (DD)
- Soutien technique et scientifique (EG)

- Électronique (EL)
- Manœuvres et hommes de métier (GL)
- Services divers (GS)
- Technicien divers (GT)
- Services d'information (IS)
- Mécanographie (OE)
- Organisation et méthodes (OM)
- Achat et approvisionnement (PG)
- Administration des programmes (PM)
- Services d'imprimerie (non-surveillant) [PR-Non-S]
- Secrétariat, sténographie et dactylographie (ST)

Les employés représentés au sein des groupes professionnels de l'APC font partie de l'unité de négociation de l'un des groupes suivants :

- Services des programmes et de l'administration (PA)
- Services d'information (IS)
- Services techniques (TC)
- Services de l'exploitation (SV)
- Électronique (EL)
- Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants) [PR(Non-S)]
- Vérification, commerce et achat (AV)

Le **tableau 2** montre les groupes professionnels et niveaux qui sont passés au groupe professionnel SP. La majorité des anciens groupes professionnels font partie du groupe PA.

Tableau 2 : Conversion des anciens groupes professionnels et niveaux au groupe professionnel SP

SP-01	SP-02	SP-03	SP-04	SP-05
CR-01	CR-03	CR-04	AS-01	AS-02
CR-02	DA-PRO-02	DA-PRO-03	CR-05	DA-PRO-05
DA-CON-02	GS-ST3-03	GL-MAN-06	DA-PRO-04	DD-04
GS-PRC-02	GS-ST3-04	ST-OCE-03	GT-02	GT-03
	ST-OCE-02	ST-SCY-02	PG-01	IS-02
			PM-01	OM-02
			PR-COM-03	PM-02

SP-06	SP-07	SP-08	SP-09	SP-10
AS-03	AS-04	AS-05	AS-06	AS-07
PG-02	GT-04	GT-05	GT-06	IS-06
PM-03	IS-03	IS-04	IS-05	PG-05
	OM-03	OM-04	OM-05	PM-06
	PG-03	PG-04		
	PM-04	PM-05		

Source : Convention collective entre l'Agence et l'AFPC-SEI, expirée le 31 octobre 2016.

Groupe MG

L'intention sous-jacente à la création d'une norme de classification du groupe MG était de reconnaître le rôle de gestion et de supervision des postes à tous les niveaux, et de faire de ce rôle de gestion un facteur de distinction dans la classification des postes. Les principaux postes compris dans cette unité sont ceux de chef d'équipe, de superviseur et de gestionnaire.

CARACTÉRISTIQUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Effectif et rémunération

Le présent dossier s'appuie sur les données relatives à la paie et les données démographiques de groupe extraites du système d'information sur les ressources humaines (SAE) de l'employeur le 1^{er} novembre 2016, car il s'agit de renseignements qui ont été extraits au cours des négociations et transmis à l'agent négociateur. À ce moment-là, 27 575 membres de l'unité de négociation travaillaient pour l'Agence.

Comme l'indiquent les sommaires de la population et de la paie du **tableau 3** ci-dessous, la rémunération de l'unité de négociation pour ce qui est du groupe EPSA de l'AFPC se chiffrait à près de **1,7 milliard de dollars**, et le salaire moyen des membres de l'unité était de **61 917 \$**. Le groupe SP comprend 90 % de l'ensemble de l'unité de négociation, la moitié des employés de l'unité occupant des postes des niveaux SP-04 et SP-05.

Tableau 3 : Paie de l'unité de négociation

Unité de négociation du groupe EPSA Sommaires de la paie et du salaire moyen en date du 31 mars 2019 (Taux de rémunération de novembre 2015)				
Groupe	Nombre d'employés (ETP) ¹	% de la population	Rémunération annuelle en 2018-2019 (\$) ²	Salaire moyen (\$)
MG-SPS-01	166	0,6 %	10 326 429	62 367
MG-SPS-02	502	1,8 %	35 567 598	70 782
MG-SPS-03	1 151	4,2 %	84 785 378	73 661
MG-SPS-04	237	0,9 %	19 889 423	83 815
MG-SPS-05	361	1,3 %	34 764 902	96 424
MG-SPS-06	423	1,6 %	44 059 216	104 226
Total partiel	2 840	10,4 %	229 392 947	80 782
SP-01	637	2,3 %	25 252 187	39 626
SP-02	1 295	4,8 %	58 533 115	45 211
SP-03	3 280	12,1 %	164 153 602	50 045
SP-04	8 082	29,7 %	451 116 040	55 816
SP-05	5 952	21,9 %	366 918 430	61 644
SP-06	1 501	5,5 %	101 560 929	67 667
SP-07	1 746	6,4 %	126 377 228	72 370
SP-08	1 603	5,9 %	135 455 226	84 515
SP-09	171	0,6 %	15 865 072	92 567
SP-10	83	0,3 %	8 951 166	107 553
Total partiel	24 351	89,6 %	1 454 182 996	59 718
TOTAL	27 191	100 %	1 683 575 942	61 917

Remarque : 1. Équivalents temps plein, comme il est indiqué dans le rapport annuel, moins les heures supplémentaires.

2. Rémunération annuelle de l'AFPC de l'Agence au 31 mars 2019, excluant les heures supplémentaires et la rémunération au rendement. La rémunération annuelle est fondée sur les taux de rémunération en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2015.

Données démographiques

REMARQUE : À moins d'avis contraire, toutes les données démographiques contenues dans cette section sont fondées sur les employés représentés par l'AFPC-SEI qui détenaient un poste de niveau MG-SPS ou SP en date du 1^{er} novembre 2016.

La répartition des périodes d'affectation représente la composition de l'unité de négociation en ce qui concerne les employés nommés pour une période indéterminée (permanents) et pour une période déterminée (temporaires). En raison de la nature des activités de l'Agence, l'employeur embauche un grand nombre d'employés nommés pour une période déterminée. Chaque année, pendant la période de production des déclarations de revenus, qui se déroule essentiellement de février à juin, le nombre d'employés nommés pour une période déterminée augmente. Comme le démontre le **tableau 4** ci-dessous, les employés nommés pour une période déterminée représentent un peu plus de 25 % de la population de l'unité de négociation.

Il convient également de noter que depuis le 1^{er} novembre 2016, environ 6,2 % de cette unité de négociation est composée d'employés à temps partiel, soit environ 1 708 employés.

Tableau 4 : Répartition des employés selon le sexe et le type d'emploi

Type d'emploi	Permanent	Nommés pour une période déterminée	Total	Pourcentage
Masculin	6 661	2 465	9 126	33,1 %
Féminin	13 848	4 601	18 449	66,9 %
Total	20 509	7 066	27 575	100,0 %
%	74,4 %	25,6 %	100,0 %	—

La répartition géographique est démontrée en fonction des secteurs opérationnels géographiques de l'Agence. Le **tableau 5** ci-dessous illustre que depuis le 1^{er} novembre 2016, la répartition de l'unité de négociation a la plus grande concentration d'employés travaillant dans la région de l'Ontario.

Tableau 5 : Répartition des employés par type d'emploi et par région (en fonction de la structure hiérarchique)

Type d'emploi	Structure hiérarchique						Total	
	Atlantique	Québec	Ontario	Prairies	Pacifique	AC	Nombre	%
Permanent	1 662	2 271	6 269	3 017	2 547	4 743	20 509	74,4 %
Nommés pour une période déterminée	1 242	1 235	2 566	934	873	216	7 066	25,6 %
Total	2 904	3 506	8 835	3 951	3 420	4 959	27 575	100,0 %
%	10,5 %	12,7 %	32,0 %	14,3 %	12,4 %	18,0 %	100,0 %	–

Comme l'illustre le **tableau 6** ci-dessous, en date du 1^{er} novembre 2016, l'âge moyen des employés de l'unité de négociation était de 45,9 ans, la population féminine étant légèrement plus âgée en moyenne que la population masculine.

Tableau 6 : Âge moyen et nombre moyen d'années de service selon le sexe et le type d'emploi (en fonction de la date d'emploi continu)

Sexe	Nombre d'employés	Âge moyen	Nombre moyen d'années de service
Permanent – masculin	6 661	47,2	14,7
Permanent – féminin	13 848	48,1	15,2
Total – permanent	20 509	47,8	15,0
Temporaire – masculin	2 465	37,5	2,3
Temporaire – féminin	4 601	41,6	2,4
Total – temporaire	7 066	40,2	2,4
M	9 126	44,6	11,3
F	18 449	46,5	12,0
Total	27 575	45,9	11,8

Les données du **tableau 7** ci-dessous indiquent que 45 % de l'effectif de cette unité de négociation comptait moins de 10 années de service. À l'opposé, environ 15 % des employés de l'unité de négociation avaient 25 années de service ou plus. Cela peut s'expliquer en partie par le grand nombre d'employés nommés pour une période déterminée (temporaires) au sein de l'unité de négociation à un moment donné. En règle générale, les employés nommés pour une période déterminée ont tendance à avoir moins d'années de service.

Tableau 7 : Répartition des employés par année de service

Années de service	Permanent	Nommés pour une période déterminée	Total
Moins de 5	1 444	5 197	6 641
De 5 à 9	4 496	1 208	5 704
De 10 à 14	4 079	348	4 427
De 15 à 19	3 950	194	4 144
De 20 à 24	2 401	92	2 493
De 25 à 29	2 661	18	2 679
De 30 à 34	1 066	5	1 071
35 et plus	412	0	412
Aucune date	0	4	4
Total	20 509	7 066	27 575

RONDES DE NÉGOCIATIONS PRÉCÉDENTES

Avant la ronde de négociations en cours, les parties avaient participé à six rondes de négociations avec l'AFPC depuis la création de l'Agence en novembre 1999.

La **première entente**, signée le 23 juin 2000, a harmonisé la date d'expiration des divers groupes professionnels au 31 octobre 2000. Cette convention collective a intégré les diverses dates d'entrée en vigueur des différents groupes et a fourni divers redressements de salaires et de prestations, notamment :

- Une augmentation économique de 2 %.
- La restructuration des postes de niveaux AS-01 à AS-03 et PM-01 à PM-04.
- Des primes forfaitaires pour les autres employés qui n'ont pas bénéficié de la restructuration (allant de 625 \$ à 800 \$).
- La réduction des heures de travail pour les groupes GL et GS (de 40 à 37,5 heures par semaine) sans réduction de salaire.
- Une augmentation des indemnités (primes de quart et de fin de semaine) et de l'indemnité de repas.
- La mise en place d'une disposition pour le paiement des cotisations annuelles de membre d'une association de comptabilité professionnelle.
- Des améliorations apportées aux congés (congé annuel, congé de deuil et congé pour obligations familiales), ainsi que la mise en place de congés de préretraite.

Au cours de la **deuxième ronde de négociations**, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a rendu une décision qui certifiait l'AFPC comme agent négociateur de l'unité de négociation du groupe EPSA nouvellement constituée. Par conséquent, les parties ont entamé de nouvelles négociations en vertu de la structure de l'unité de négociation révisée. Une entente a ensuite été conclue et signée le 22 mars 2002; sa date d'échéance était le 31 octobre 2003. Les points saillants de cette entente, qui était d'une durée de trois ans, comprenaient ce qui suit :

- Des augmentations économiques annuelles de 3,2 %, de 2,8 % et de 2,5 %.
- L'harmonisation et la restructuration des échelles salariales pour divers groupes.
- La réduction des zones de rémunération des groupes GL et GS, passant de 7 à 2 (avec une prime forfaitaire allant jusqu'à 1 000 \$ pour les employés qui n'ont pas reçu la totalité des avantages de la réduction de la zone).
- La mise en place de taux de rémunération et de congés de rendement pour le groupe MG-SPS.
- L'augmentation des indemnités (primes de quart et de fin de semaine).

- Des améliorations apportées aux congés annuels, aux congés pour obligations familiales et aux congés personnels, ainsi qu'au congé de rendement du groupe de gestion.
- L'introduction du « service cumulatif » aux fins d'augmentation de l'échelon de rémunération pour les employés nommés pour une période déterminée.

Une entente a été conclue au cours de la **troisième ronde de négociations** à la suite d'un processus de conciliation. Cette convention collective, qui a expiré le 31 octobre 2007, a été signée le 10 décembre 2004. Elle était d'une durée de quatre ans et comprenait des points importants, notamment :

- Des augmentations économiques annuelles de 2,5 %, de 2,25 %, de 2,4 % et de 2,5 %.
- L'harmonisation des taux de rémunération du groupe MG-SPS avec ceux du groupe MG-AFS, sauf les taux du groupe MG.
- La mise en place d'une disposition permettant le rétablissement des crédits de congé de maladie pour les employés nommés pour une période déterminée.
- Des améliorations apportées aux congés annuels, aux congés pour obligations familiales, aux congés de mariage, aux congés de maternité et aux congés parentaux.

La **quatrième convention collective**, signée le 3 décembre 2007, était d'une durée de trois ans et a été conclue à la table de négociations. Elle expirait le 31 octobre 2010. L'entente initiale comprenait des augmentations économiques annuelles de 2,5 % pour chaque année de l'entente. En raison de l'entrée en vigueur de la *Loi sur les restrictions de dépenses* en mars 2009, l'Agence a dû réduire l'augmentation économique de 2,5 % prévue le 1^{er} novembre 2009 à 1,5 %. Voici d'autres éléments de l'entente :

- La conversion de la classification du groupe SP à la nouvelle structure de rémunération.
- L'augmentation de l'allocation de repas pour heures supplémentaires ainsi que des primes de quart et de fin de semaine.
- Des améliorations apportées aux congés annuels.
- La mise en place d'un congé de soignant.

- L'introduction du « service cumulatif » aux fins d'augmentation de l'échelon de rémunération pour les employés nommés pour une période indéterminée en affectation intérimaire.

Pour la **cinquième convention collective**, les parties ont été en mesure de conclure une entente après seulement six jours de négociations. L'entente, qui a expiré le 31 octobre 2012, était d'une durée de deux ans et a été signée le 29 octobre 2010, deux jours avant l'échéance de la convention collective qui avait été renouvelée. Les points saillants de l'entente comprenaient ce qui suit :

- Des augmentations économiques annuelles de 1,5 % pour chaque année de l'entente.
- L'intégration de la définition du terme « famille » pour demander un congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille, un congé payé pour obligations familiales et un congé de deuil.
- La mise en place d'une nouvelle disposition relative aux pauses pour les employés à temps partiel.
- Des améliorations apportées aux congés (congé de deuil, congé pour obligations familiales et congé personnel).

La **sixième convention collective**, qui a expiré le 31 octobre 2016, était d'une durée de quatre ans et a été signée le 25 octobre 2016, soit sept jours avant la date d'expiration. Le jour où l'entente arrivait à échéance, l'AFPC-SEI a remis à l'Agence un avis visant la négociation d'une nouvelle convention collective. Les points saillants de l'entente comprenaient ce qui suit :

- Des augmentations économiques annuelles de 1,5 % pour 2013 et 2014 et de 0,75 % pour 2015.
- Afin de tenir compte de l'accumulation de l'indemnité de départ pour un départ à la retraite ou une démission, une majoration supplémentaire a été accordée tous les quatre ans : 0,25 % pour 2012, 0,5 % pour 2013 et 0,25 % pour 2014 et 2015. Les deux dernières années ont été décidées par un conseil de conciliation exécutoire.
- L'intégration du crédit de congé annuel de 37,5 heures accordé en une seule fois.

- Le maintien de la disposition relative au congé de mariage jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.
- L'ajout de deux journées civiles au congé de deuil payé.
- L'ajout d'un congé payé pour les employés en congé de déplacement.
- Le rachat des indemnités de départ aux fins de départ à la retraite et de démission des employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée.
- Un changement lié au « service cumulatif » pour les employés nommés pour une période indéterminée qui remplissent les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés; les périodes d'affectation intérimaire, peu importe leur durée, sont comptabilisées dans le calcul du service cumulatif.

En résumé, les parties ont réussi à conclure des ententes à l'égard de quatre des six rondes de négociations précédentes, dont deux ont été conclues avant l'expiration de la convention collective. Les autres ententes ont été conclues à la suite d'un processus de conciliation. Dans chaque ronde de négociations, les gains monétaires étaient conformes aux autres conventions collectives de la fonction publique fédérale, ou dépassaient les prestations accordées à d'autres unités de négociation.

PARTIE II

RONDE DE NÉGOCIATIONS EN COURS

RONDE DE NÉGOCIATIONS EN COURS

Les objectifs de négociation globaux de l'employeur pour cette ronde de négociations sont fondés sur les quatre piliers suivants :

1. Maintenir les droits et la souplesse de la direction d'appuyer un effectif agile, moderne et hautement performant afin de réaliser ses objectifs opérationnels et les priorités du gouvernement.
2. Harmoniser ses objectifs avec ceux de la fonction publique centrale et à l'interne, lorsqu'il est logique de le faire.
3. Maintenir un processus de négociation collective positif.
4. Achever le processus dans un délai raisonnable.

La ronde de négociations collectives en cours entre les parties peut être résumée comme suit :

- La convention collective actuelle a expiré le 31 octobre 2016. Le même jour, l'agent négociateur a remis à l'Agence un avis de négocier, conformément à l'article 105 de la LRTSPF.
- Un échange des propositions de négociations collectives respectives des parties a eu lieu le 20 juin 2018 au cours de la première séance de négociation.
- Les parties se sont réunies pour un total de six séances de négociation entre juin 2018 et janvier 2019. Au cours de ces séances, les discussions ont porté principalement sur les priorités du syndicat en ce qui concerne les centres d'appels et les heures de travail. Bien que ces discussions aient aidé les parties à mieux comprendre leur position respective, peu de progrès ont été réalisés en ce qui concerne les ententes.
- Au cours de la dernière séance de janvier 2019, dans le but d'accroître le rythme des négociations, les parties ont convenu dès le départ de déterminer et de discuter de leurs dix principales priorités respectives, à l'exception des augmentations salariales. L'Agence a présenté ses dix priorités, comme il a été convenu, mais pas l'agent négociateur. Ce

dernier a plutôt présenté six thèmes couvrant plus de 102 de ses demandes initiales. Il convient de noter que le premier ensemble de demandes de l'agent négociateur comprenait un total de **176** propositions.

- À plusieurs reprises, l'employeur a indiqué que, compte tenu du grand nombre de demandes syndicales en suspens, dont bon nombre seraient coûteuses pour l'employeur, il ne serait pas en mesure de déposer une proposition économique avant que l'agent négociateur ait réduit le nombre de propositions dans le contexte d'une entente globale. Pour sa part, l'agent négociateur a constamment répondu qu'il ne souhaitait pas faire de concessions et, compte tenu de cela, le syndicat a tenté de limiter ses demandes.
- Au cours des six séances de négociation, l'Agence a proposé 15 propositions concrètes et constructives pour aborder certaines questions syndicales clés. Malheureusement, l'agent négociateur n'a pas soumis de proposition ni agi ou répondu aux propositions de l'employeur de façon à faire progresser les négociations.
- Malgré les efforts déployés par l'Agence, l'agent négociateur a déclaré que les négociations étaient dans une impasse le 24 janvier 2019 et a demandé l'établissement d'une commission de l'intérêt public (CIP) pour aider les parties à conclure une convention collective.
- En réponse à cette demande, l'Agence était d'avis que les parties n'avaient pas suffisamment négocié. L'employeur a également soutenu qu'il y avait un grand nombre de questions qui pourraient encore être négociées sans l'intervention d'un tiers.
- Après avoir examiné les points soulevés par les deux parties, le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) a informé l'employeur et l'agent négociateur de sa décision selon laquelle les parties n'avaient pas suffisamment négocié, retardant ainsi l'établissement d'une CIP. Le président a ensuite demandé aux parties de revenir à la table des négociations avec l'aide d'un médiateur.

- Les parties ont participé à deux séances de médiation en avril et en mai 2019, période pendant laquelle très peu de progrès ont été réalisés.
- Cela étant dit, dans le but d'aider l'agent négociateur à réduire le nombre de questions en suspens et à positionner les parties pour discuter d'économie, l'employeur a présenté trois autres propositions (pour un total de 18), notamment une proposition qui comprenait le retrait de propositions de la part des deux parties et des réponses positives supplémentaires aux propositions de l'agent négociateur (p. ex., des concessions de l'employeur).
- En réponse, l'agent négociateur a catégoriquement refusé de fournir une contre-proposition et a demandé une fois de plus, une réponse à sa proposition économique.
- L'employeur a réitéré sa position dans le but d'aider l'agent négociateur à comprendre qu'il ne serait pas en mesure de présenter une proposition économique tant que la majorité de ses propositions liées aux coûts n'ont pas été abordées. L'employeur a ensuite indiqué que son équipe demeurerait disponible pour poursuivre les négociations en soirée et qu'elle attendrait une contre-proposition avant d'aller de l'avant avec la proposition économique.
- Malgré cela et les nombreux efforts déployés par l'Agence pour parvenir à d'autres ententes pendant la médiation, le 9 mai 2019, l'agent négociateur a déclaré l'impasse pour une deuxième fois, puis a déposé une requête pour réactiver sa demande initiale pour la création d'une commission de l'intérêt public avec le CRTESPF.

ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE L'EMPLOYEUR

Dirigée par le négociateur de l'Agence et appuyée par un conseiller principal de la Direction générale des ressources humaines, l'équipe de négociation de l'employeur est composée d'un groupe représentatif de gestionnaires des directions générales intervenantes et de chaque région du pays.

Marc Bellavance	Négociateur en chef, Direction générale des ressources humaines
Patti Sirois	Conseillère principale, Direction générale des ressources humaines
Rick Adams	Directeur, État de préparation opérationnelle, Direction des services aux centres d'appels
Terri Fisette	Directrice adjointe, Division de la vérification et de la validation, région des Prairies
Charla Hughes	Directrice, Bureau des services fiscaux de l'île de Vancouver et du Nord région du Pacifique
Emery Kenabantu	Directeur, Centre fiscal de Montréal, région du Québec
Kevin McKenzie	Directeur général, Direction de l'observation des entreprises, Direction générale des recouvrements et de la vérification
Corey Montgomery	Directeur adjoint, Division du recouvrement des recettes, région de l'Atlantique
Johanne Raby	Conseillère spéciale du sous-commissaire, Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des risques
Mark Thompson	Directeur, Bureau des services fiscaux du Centre-Nord de l'Ontario, région de l'Ontario

QUESTIONS RÉGLÉES

Le **tableau 8** contient la liste des articles et des paragraphes qui ont été réglés en principe, ainsi que la nature de l'entente conclue par les parties.

Tableau 8 – Questions réglées

Article	Titre	Statut
1	Objectif et portée de la convention	Modifié afin d'inclure un langage non genré
2	Définition du terme conjoint de fait	Modifié pour faire correspondre le français à l'anglais
3	Champ d'application	Modifié afin d'inclure un langage non genré
4	Sûreté de l'état	Renouvelé
5	Priorité de la loi sur la convention collective	Modifié afin d'inclure un langage non genré
6	Responsabilités de la direction	Renouvelé
8	Régime de soins dentaires	Modifications législatives et relatives au langage non genré
10	Information	Modifié pour fournir à l'agent négociateur une liste de tous les employés
11	Précompte des cotisations	Modifié pour tenir compte du paiement électronique plutôt que par chèque
14	14,02 et 14,09 – Congé pour les affaires de l'Alliance	Modifié pour correspondre à la langue dans le groupe PA de comparaison
15	Conflits de travail	Modifié afin d'inclure un langage non genré
16	Grèves illégales	Modifications législatives et relatives au langage non genré
19	Élimination de la discrimination	Modifications législatives
21	Consultation mixte	Renouvelé
26	Principe de poste	Modifié pour tenir compte des changements apportés à l'article 48

Article	Titre	Statut
28	28.09(a)i)	Modifié pour tenir compte de l'indemnité de kilométrage
30	30.08(c)i)	Modifié pour tenir compte de l'indemnité de kilométrage
34	34.05	Modifié pour tenir compte de la pratique actuelle
34	34.18 – Droit une seule fois à un crédit	Modifié pour supprimer une partie de la disposition transitoire
44	Congé de mariage	Supprimé
47	47.01(c)i) – Congé pour comparution	Modifié pour supprimer la référence au grand jury
48	Congé payé de sélection du personnel	Modifié pour tenir compte de la langue utilisée lors des procédures de dotation de l'Agence
54	Restriction concernant l'emploi à l'extérieur	Modifié afin d'inclure un langage non genré
55	Exposé des fonctions	Modifié afin d'inclure un langage non genré
57	Droits d'inscription	Modifié afin d'inclure un langage non genré
58	Droits d'inscription annuels à une association de comptabilité professionnelle	Modifié pour tenir compte du titre approprié de l'association de comptabilité
59	Temps alloué pour se laver	Renouvelé
61	Indemnité de départ	Modifié pour supprimer la référence à l'indemnité de départ
63	Modification de la convention	Renouvelé
Annexe A	Disposition relative à la modification du taux de rémunération	Supprimé

Article	Titre	Statut
Annexe D	Protocole d'entente concernant les paiements forfaitaires uniques	Supprimé
Annexe G	Protocole d'entente concernant l'administration des annexes, y compris l'utilisation du principe d'ancienneté pour les employés du groupe d'exécution des programmes et des services administratifs.	Supprimé
Nouvelle annexe	Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire	Nouvelle annexe

QUESTIONS EN SUSPENS

Le **tableau 9** ci-dessous contient la liste et la nature des éléments en suspens, à l'exception des taux de rémunération. Ces questions sont abordées plus en détail dans la partie IV du présent dossier.

Tableau 9 – Résumé des questions en suspens

Article	Titre	Question
2	Interprétation et définitions	L' agent négociateur propose d'élargir la définition de « famille ».
9	Reconnaissance syndicale	L' agent négociateur propose d'ajouter de nouvelles dispositions liées à l'exécution des tâches de l'unité de négociation ou à la sous-traitance de celles-ci.
10	Renseignements	L' employeur propose que la convention collective soit disponible par voie électronique plutôt qu'en version papier.

Article	Titre	Question
12	Utilisation des locaux de l'employeur	L' agent négociateur propose que les représentants aient accès aux locaux de l'employeur pour toute réunion avec les employés représentés par l'Alliance.
13	Représentants des employés	L' agent négociateur propose ce qui suit : • Supprimer l'exigence pour un représentant d'obtenir l'autorisation de son gestionnaire pour aider à la résolution d'une plainte ou d'un grief. • Accorder un congé payé aux représentants de l'Alliance pour présenter l'orientation syndicale. • Permettre aux employés qu'un représentant de l'Alliance soit présent à toute réunion concernant leur emploi.
14	Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance	L' agent négociateur propose ce qui suit : • Accorder un congé non payé aux employés pour suivre une formation offerte par l'Alliance. • Accorder un congé non payé aux employés qui acceptent une affectation au sein de l'Alliance. • Accorder un congé non payé, recouvrable par l'employeur, pour toute autre activité syndicale validée par l'Alliance au moyen d'une lettre d'événement.
17	Mesures disciplinaires	L' employeur propose de prolonger la période de destruction des documents disciplinaires dans le dossier de l'employé en fonction de la durée de toute période de congé non payé. L' agent négociateur propose ce qui suit : • Permettre aux employés qu'un représentant de l'Alliance participe à toute réunion concernant leur emploi. • Présenter la formulation liée à l'interruption du salaire.

Article	Titre	Question
		Inclure une référence indiquant que la surveillance des appels ne peut pas être utilisée aux fins de gestion du rendement.
18	Procédure de règlement des griefs	L' employeur propose de prolonger la période actuelle pour répondre à la demande de grief d'un employé et lui donner une décision à cet égard.
20	Harcèlement sexuel	L' agent négociateur propose de modifier l'article afin d'inclure et de tenir compte de toutes les formes de harcèlement, de violence et d'abus de pouvoir.
24	Changement technologique	L' agent négociateur propose de supprimer la référence relative aux connaissances et à l'encouragement à l'égard des changements technologiques.
25	Heures de travail	L'employeur propose ce qui suit : - Prolonger la journée de travail d'une heure, soit de 6 h à 18 h au lieu de 7 h à 18 h. - Modifier la période d'avis pour que les quarts soient établis au moins cinq jours à l'avance au lieu de sept jours. L'agent négociateur propose ce qui suit : - Inclure une disposition autorisant des périodes de repos supplémentaires pour les employés des centres d'appels. - Modifier l'heure de début de l'horaire variable à 6 h plutôt qu'à 7 h. - Inclure un libellé permettant aux employés de travailler des heures de travail comprimées, jusqu'à 9,5 heures par jour, sans l'approbation de l'employeur. - Modifier la définition de travailleur de quarts et introduire le principe d'ancienneté lors de l'établissement des quarts.

Article	Titre	Question
		• Inclure des dispositions pour que les employés soient rémunérés à double temps pour toutes les heures travaillées à un jour férié désigné payé. • Inclure l'exigence relative aux consultations obligatoires avec l'Alliance lors de l'introduction de nouveaux horaires de travail.
27	Primes de poste	L' agent négociateur propose d'augmenter les primes de quart et de fin de semaine de 2,25 \$ à 3,50 \$.
28	Heures supplémentaires	L'employeur propose de modifier le libellé afin que les heures supplémentaires soient offertes de façon équitable aux employés qualifiés qui occupent un poste du même groupe et niveau que le travail à effectuer. L'agent négociateur propose ce qui suit : • Modifier le libellé qui élimine la capacité de l'employeur à demander aux employés de faire des heures supplémentaires sans que ces heures supplémentaires soient planifiées. • Augmenter l'indemnité de repas de 10,50 \$ à 20,00 \$ et supprimer les heures requises aux fins d'admissibilité. • Modifier le libellé afin de permettre aux employés de recevoir une rémunération en argent comptant ou en congé, à leur discrétion. • Modifier le libellé afin de prolonger la période au cours de laquelle le congé est acquis à 12 mois après la fin de l'exercice, plutôt qu'au 30 septembre de l'exercice au cours duquel il a été acquis.

Article	Titre	Question
30	Jours fériés désignés payés	L'agent négociateur propose ce qui suit : • Inclure deux jours supplémentaires chaque année à la discrétion de l'employé. • Déterminer tous les jours ouvrables qui se situent entre Noël et le jour de l'An comme étant des jours fériés désignés payés.
32	Temps de déplacement	L'agent négociateur propose ce qui suit : • Supprimer la rémunération maximale de 12 heures calculées au taux horaire ordinaire. • Augmenter le temps libre payé reçu et le seuil pour être admissible au congé.
33	Congé – Généralités	L'employeur propose ce qui suit : • Permettre aux employés qui n'ont pas accès à leur solde de congés d'être informés du solde de leurs crédits de congés annuels et de congés de maladie une fois par exercice. • Inclure les congés accordés pour chaque exercice, en plus des crédits de congé accumulés chaque mois, pour aider à préciser que les employés ont seulement droit à ce congé une fois par exercice, même s'il y a un changement, peu importe leur représentation syndicale.
34	Congés annuels	L'employeur propose ce qui suit : • Ajouter une distinction à la différence entre « travailler » 10 jours/75 heures dans un mois et être « rémunéré » 10 jours/75 heures dans un mois. Les employés sont maintenant payés en arriérés, ce qui entraîne de la confusion quant à l'admissibilité aux congés annuels dans un mois pour les jours qui ont été réellement travaillés au cours du mois précédent.

Article	Titre	Question
		• Modifier le libellé afin de permettre un report de 225 heures par rapport aux 262,5 heures actuelles. L'agent négociateur propose ce qui suit : • Augmenter le calcul pour l'accumulation de crédits de congé annuel. • Supprimer la référence à l'exception d'un employé qui a pris une indemnité de départ dans le calcul d'un service continu ou discontinu.
35	Congé de maladie payé	L' employeur propose d'ajouter une distinction à la différence entre « travailler » 10 jours/75 heures dans un mois et être « rémunéré » 10 jours/75 heures dans un mois. Les employés sont maintenant payés en arriérés, ce qui entraîne de la confusion quant à l'acquisition de crédits de congé de maladie dans un mois pour les jours qui ont été réellement travaillés au cours du mois précédent.
36	Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	L' employeur propose de modifier la demi-journée allouée fournie pour une période exacte de 3,75 heures afin de s'harmoniser avec le reste de la fonction publique.
37	Congé d'accident de travail	L'agent négociateur propose ce qui suit : • Modifier l'exigence relative à l'octroi d'un congé payé pour accident de travail, dont la durée est actuellement fixée par l'employeur, afin qu'il soit certifié par la commission des accidents du travail. • Inclure un traumatisme indirect ou toute autre maladie ou blessure à la liste des raisons pour lesquelles l'employé ne peut pas travailler.

Article	Titre	Question
38	Congé de maternité non payé	L'employeur propose ce qui suit : • Modifier les dispositions afin de les harmoniser avec les modifications législatives. L'agent négociateur propose ce qui suit : • Prolonger la période actuelle de supplément de congé de maternité et parental de 12 mois à 18 mois. • Éliminer l'obligation de rembourser les prestations de maternité et parentales dans les cas où le participant n'est pas réembauché ou ne termine pas la période de retour au travail. • Augmenter le supplément à 100 %. • Conserver les changements liés aux modifications législatives du RQAP.
40	Congé parental non payé	L'employeur propose ce qui suit : • Modifier les dispositions afin de les harmoniser avec les modifications législatives. L'agent négociateur propose ce qui suit : • Prolonger la période actuelle de supplément de congé de maternité et parental de 12 mois à 18 mois. • Augmenter le supplément à 100 %. • Éliminer l'obligation de rembourser les prestations de maternité et parentales dans les cas où le participant n'est pas réembauché ou ne termine pas la période de retour au travail.
41	Congé payé pour s'occuper de la famille	L'agent négociateur propose ce qui suit : • Modifier le libellé pour élargir la portée de l'article.

Article	Titre	Question
		• Fournir un supplément au congé non payé pour s'occuper de la famille au moment de la réception des prestations d'AE. • Diviser le congé en plusieurs périodes. • Ajouter un libellé indiquant que tous les montants gagnés au cours de la période du paiement de l'allocation ne soient pas déduits du supplément.
42	Congé payé pour obligations familiales	L'employeur propose ce qui suit : • Modifier le libellé pour clarifier l'octroi d'un congé afin d'assister à une activité scolaire de l'enfant de l'employé, conformément à la définition de « famille » au paragraphe 2.01. L'agent négociateur propose ce qui suit : • Augmenter le nombre d'heures fournies de 45 à 75 heures et reporter tout congé non utilisé. • Élargir les circonstances pour lesquelles ce congé peut être offert. • Ajouter cinq jours pour les besoins directement liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant.
43	Congé non payé pour des besoins personnels	L' agent négociateur propose d'accorder ce congé une fois par période de 10 ans plutôt qu'une fois au cours dans leur carrière.
46	Congé de deuil payé	L' agent négociateur propose d'offrir ce congé au cours des deux périodes et d'y inclure la tante et l'oncle de l'employé ainsi que la tante et l'oncle du conjoint.
47	Congé pour comparution	L' agent négociateur propose que le temps de déplacement aller-retour à une procédure soit inclus dans le congé payé accordé pour comparution, y compris lorsque l'employé est

Article	Titre	Question
		sommé d'être présent à l'une ou l'autre des procédures énumérées dans le paragraphe.
52	Congé de préretraite	L' agent négociateur propose de retirer le plafond de 187,5 heures pour les congés de préretraite.
53	Congé payé ou non payé pour d'autres motifs	L'employeur propose d'harmoniser le libellé avec les modifications législatives apportées aux prestations de compassion de l'assurance-emploi. L'agent négociateur propose ce qui suit : • Inclure les dispositions relatives aux congés pour les traitements médicaux, dentaires et de fertilité, y compris les déplacements aller-retour aux rendez-vous. • Augmenter le nombre d'heures de ce congé de 15 à 22,5 heures. • Modifier le libellé pour qu'il corresponde à celui du groupe PA de comparaison et aux ententes de l'IPFPC, et y inclure un supplément de 100 % relatif aux prestations d'AE. • Inclure un nouveau libellé concernant les exigences relatives à la fourniture d'un certificat médical et au remboursement des coûts associés.
56	Examen du rendement et dossiers des employés	L' employeur propose que l'examen du rendement et les dossiers des employés soient disponibles par voie électronique afin de refléter la pratique actuelle.
60	Employés à temps partiel	L'agent négociateur propose ce qui suit : • Modifier l'accumulation des congés annuels conformément à l'article 34.

Article	Titre	Question
		• Supprimer les dispositions liées aux exigences opérationnelles. • Ajouter un libellé relatif à l'utilisation de l'ancienneté pour l'établissement d'heures supplémentaires. • Inclure un libellé à l'égard d'une pénalité pour les paiements en retard.
62	Administration de la paye	L' agent négociateur propose d'inclure une nouvelle pénalité pour les paiements en retard et d'introduire des dispositions liées à la rémunération d'intérim.
64	Durée	L' employeur se réserve le droit de faire des propositions relatives à cet article.
NOUVEAU	Autres modalités de travail	L' agent négociateur propose d'inclure un libellé concernant les ententes de télétravail.
NOUVEAU	Violence familiale	L' agent négociateur propose de nouvelles dispositions relatives aux congés pour les situations de violence familiale.
Annexe A	Taux de rémunération	L'agent négociateur propose ce qui suit : • À compter du 1^{er} novembre 2016 (avant l'application de l'augmentation économique), un rajustement salarial de 9 % pour tous les groupes représentés par l'AFPC-SEI. • À compter du 1^{er} novembre 2016 : 1,4 % • À compter du 1^{er} novembre 2017 : 1,6 % • À compter du 1^{er} novembre 2018 : 3,75 % • À compter du 1^{er} novembre 2019 : 3,75 %
Annexe C	Réaménagement des effectifs	L'agent négociateur propose ce qui suit : • Modifier les définitions qui se trouvent à l'annexe. • Nouvelles dispositions relatives au recyclage. • Augmenter l'indemnité d'études de 15 000 \$ à 20 000 \$.

Article	Titre	Question
		Que l'Agence travaille avec d'autres ministères afin de trouver des offres d'emploi raisonnables (OER) pour ses employés.
Annexe E	Mise en œuvre	L' agent négociateur propose une période de mise en œuvre de 90 jours.
NOUVEAU	Pourvoir les postes vacants et transition vers des postes permanents	L' agent négociateur propose d'accorder la priorité aux candidats de l'unité de négociation afin de pourvoir les postes vacants.
NOUVEAU	Postes temporaires	L' agent négociateur propose que l'employeur fasse tout ce qui est raisonnablement possible afin de maximiser les possibilités d'emploi permanent.
NOUVEAU	Prime de maintien en poste pour les employés du Centre de services à la clientèle pour la rémunération	L' agent négociateur propose qu'une prime annuelle de maintien en poste de 4 000 \$ soit accordée à tous les employés qui effectuent des tâches liées à la rémunération au Centre de services à la clientèle pour la rémunération.
NOUVEAU	Nouveau – Fonds de justice sociale	L' agent négociateur propose que l'employeur verse un cent par heure de travail pour chaque employé de l'unité de négociation au Fonds de justice sociale de l'AFPC.
NOUVEAU	Programme de soutien au mieux-être des employés	L' employeur propose que les parties acceptent de mettre en œuvre les changements applicables découlant des conclusions du groupe de travail conjoint du Conseil du Trésor et de l'AFPC relatives au mieux-être des employés.

PARTIE III

TAUX DE RÉMUNÉRATION

INTRODUCTION

Même si la rémunération appropriée doit demeurer concurrentielle pour attirer des employés et les maintenir en poste, elle doit être abordable dans le contexte des engagements du gouvernement et de l'Agence à l'égard de la responsabilité fiscale et de la prestation de services aux Canadiens. Elle doit également tenir compte de la situation fiscale de l'Agence dans le contexte des demandes concurrentes et de l'état de l'économie canadienne à l'échelle mondiale. L'employeur considère que ses niveaux de rémunération sont concurrentiels afin de maintenir sa capacité à attirer et à maintenir en poste des employés.

PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DE L'EMPLOYEUR

En tant qu'organisation, l'Agence offre un niveau de service exemplaire à l'échelle nationale et internationale. Ce niveau de service élevé repose sur un bon environnement de travail et un effectif compétent et productif. Comme le démontre la Politique de l'employeur sur la gestion de la rémunération (**annexe C**), la comparabilité externe, la relativité interne et l'abordabilité constituent les principes généraux qui guident les décisions en matière de rémunération à l'Agence du revenu du Canada.

L'approche de l'Agence à l'égard de la rémunération est conforme aux autres facteurs que cette commission de l'intérêt public doit prendre en considération dans ses délibérations et ses recommandations. Les voici :

- Les salaires sont suffisants pour attirer et maintenir en poste un effectif qualifié.
- La rémunération s'apparente, d'une façon raisonnable et acceptable, à celle de groupes de comparaison appropriés.
- La rémunération reflète la valeur relative attribuée par l'employeur au travail accompli.
- La prudence financière et les restrictions budgétaires sont exercées en fonction d'un sentiment de responsabilité envers les Canadiens en tant que contribuables, et en vue de soutenir les politiques économiques canadiennes pertinentes.

Dans l'ensemble, l'Agence s'efforce en tout temps d'assumer ses responsabilités à titre d'employeur de la fonction publique, de même que ses obligations à l'égard des contribuables

canadiens. Elle est consciente de la nécessité de rémunérer les employés d'une manière équitable pour ceux-ci, et offre un bon rapport qualité-prix aux contribuables qui financent les dépenses de la fonction publique.

RÉMUNÉRATION TOTALE

Comme le démontre la Politique de l'employeur sur la gestion de la rémunération, l'Agence 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 lorsqu'il faut tenir compte de tous les éléments de la rémunération, y compris les prestations.

En tant qu'organisme distinct, l'employeur a choisi de maintenir les mêmes régimes de pension et de prestations d'assurance que ceux fournis au sein de l'administration publique centrale, notamment :

- Régime de pension de la fonction publique
- Régime de prestations supplémentaires de décès
- Régime de soins de santé de la fonction publique
- Régime de soins dentaires de la fonction publique
- Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique
- Régime d'assurance-invalidité ou d'assurance-invalidité de longue durée

L'employeur n'est pas membre du Conseil national mixte (CNM). Toutefois, l'Agence offre des prestations semblables à celles qui figurent dans les directives du CNM, auxquelles les employés de l'APC ont accès. Les dispositions de ces conditions d'emploi sont décrites dans les politiques et les directives de l'employeur et même si elles ne font pas partie de la convention collective, du point de vue de la rémunération totale, ces prestations doivent être prises en considération. Les droits liés à la liste des politiques suivantes sont particulièrement intéressants :

- Prime au bilinguisme
- Aide au transport quotidien
- Postes isolés et logements gouvernementaux

- Santé et sécurité du travail
- Réinstallation
- Déplacements

Remarque : Les instruments de politique susmentionnés se trouvent à l'annexe D du présent dossier.

En ce qui a trait à la comparaison de l'Agence (groupe PA) pour cette unité de négociation, il est important de noter que l'employeur n'est pas en retard dans aucun secteur de droit aux prestations. En fait, la convention collective existante entre l'Agence et l'AFPC-SEI contient déjà des prestations bonifiées ou un niveau d'admissibilité qui ne figure pas dans les conventions collectives au sein de l'APC. Ces prestations sont décrites dans le **tableau 10** ci-dessous.

Tableau 10 – Prestations pour lesquelles l'Agence est responsable de l'APC

Prestation	Agence du revenu du Canada	APC (groupe PA)
Congé payé pour obligations familiales	45 heures par année	37,5 heures par année
Congé de préretraite	Jusqu'à 187,5 heures (25 jours) sur cinq ans	Non disponible
Accumulation antérieure de droits de vacances plus élevés	Trois semaines et deux jours de congés admissibles après sept ans	Non disponible – la première augmentation est de quatre semaines après huit ans
Affectation intérimaire cumulative aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération	Employés admissibles à une augmentation d'échelon de rémunération au niveau intérimaire après 52 semaines de service d'intérim cumulatif au même niveau	Non disponible
Indemnités de repas	10,50 \$	10 \$

Prestation	Agence du revenu du Canada	APC (groupe PA)
Primes de quart et de fin de semaine	2,25 \$ par heure	2,00 \$ par heure

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE

L'Agence s'efforce d'établir et de maintenir des niveaux de rémunération ainsi que des termes et conditions d'emploi suffisants pour attirer et maintenir en poste un effectif compétent, qualifié et capable de respecter ses plans, ses priorités et, enfin, son mandat.

Recrutement

Comme il a été mentionné, les employés classés dans le groupe professionnel Services et programmes (SP) représentent plus de 90 % de l'unité de négociation du groupe EPSA de l'AFPC. Entre 2010 et 2016, la taille de l'effectif permanent du groupe SP a diminué en raison de divers exercices de réduction du budget. La taille du groupe SP a atteint son niveau le plus élevé en décembre 2010, avec 22 099 employés permanents. La taille du groupe a suivi une tendance à la baisse assez constante jusqu'en mars 2017, où il a atteint son niveau le plus bas, avec 18 561 employés permanents, ce qui représente une diminution globale de 16,0 %.

À la suite du budget de 2016, le recrutement à l'Agence a dépassé les départs, ce qui a donné lieu à une augmentation des employés du groupe SP. Entre mars 2017 et octobre 2019, la taille de l'effectif du groupe SP a augmenté de 1 946 employés permanents (10,5 %). L'**annexe E** décrit en détail l'évolution du nombre d'employés permanents au sein du groupe SP d'avril 2010 à octobre 2019.

Le **tableau 11** ci-dessous présente le taux de croissance des employés permanents représentés par l'AFPC-SEI, du 1^{er} avril 2016 au 1^{er} avril 2019.

Tableau 11 – Taux de croissance de l'unité de négociation, du 1^{er} avril 2016 au 1^{er} avril 2019

Avril 2016	Avril 2017	Avril 2018	Avril 2019	Croissance sur un an	Croissance sur trois ans
20 419	20 387	20 941	21 981	5,0 %	7,6 %

Maintien en poste

Comme on peut s'y attendre, un employeur perd une partie de son effectif tous les ans. En ce qui concerne l'unité de négociation en question, le taux de maintien en poste est demeuré constant pendant la période de trois ans allant de 2016 à 2019, comme le démontre le **tableau 12** ci-dessous. L'analyse a été effectuée uniquement pour les employés nommés pour une période indéterminée, chez qui l'on s'attend généralement à un emploi continu.

Tableau 12 : Maintien en poste des employés de l'unité de négociation (employés nommés pour une période indéterminée) de 2016 à 2019

Exercice	Un an	Deux ans	Trois ans
2016-2017	92,6 %	84,3 %	76,9 %
2017-2018	90,8 %	82,7 %	–
2018-2019	91,2 %	–	–
Moyenne	91,5 %	83,5 %	76,9 %

Source : Systèmes administratifs d'entreprise, du 1^{er} avril 2016 au 1^{er} avril 2019

En raison de la nature du travail au sein de l'organisation, l'Agence emploie plus d'employés nommés pour une période déterminée que tout autre ministère ou organisme distinct au sein de la fonction publique fédérale. C'est durant la période de pointe de production des déclarations de revenus, soit habituellement de février à juin chaque année, que le nombre d'employés nommés pour une période déterminée est le plus élevé. Le **tableau 13** ci-dessous illustre le nombre d'employés nommés pour une période déterminée qui ont été embauchés pendant la période de production des déclarations de revenus et la proportion de personnes qui ont été réembauchées après avoir travaillé à l'Agence pour une période déterminée. L'employeur soutient que le nombre d'employés réembauchés qui avaient déjà été nommés pour une période

déterminée témoigne de leur intérêt pour ce qui est de retourner travailler à l'Agence chaque année.

Tableau 13 – Nombre d'employés nommés pour une période déterminée embauchés pendant la période de production des déclarations

2016-2017			2017-2018			2018-2019		
Réembau che	Recrutem ent total	% de réembauc he	Réembau che	Recrutem ent total	% de réembauc he	Réembau che	Recrutem ent total	% de réembauc he
2 070	3 942	52,5 %	1 812	4 805	37,7 %	2 053	5 235	39,2 %

L'Agence du revenu du Canada est d'avis que la raison pour laquelle un employé quitte l'organisation est un facteur de maintien en poste utile. Comme l'illustre l'**annexe F**, du 1^{er} avril 2016 au 1^{er} avril 2019, la principale raison pour laquelle les employés permanents représentés par l'AFPC ont quitté l'Agence était le départ à la retraite, suivie par la mobilité professionnelle (p. ex., SP à AU ou MG-SPS à EX).

Comme l'illustre le **tableau 14** ci-dessous, les statistiques démontrent que le nombre d'employés qui quittent l'Agence pour occuper un emploi à l'extérieur, dans le secteur privé ou dans une autre organisation de la fonction publique fédérale, est extrêmement faible; en moyenne, à peine plus de 119 employés par année. En s'appuyant sur le nombre d'employés de l'unité de négociation au début de chaque exercice et sur la moyenne des trois exercices, ces employés représentant environ 0,6 % de l'effectif de l'unité de négociation.

Tableau 14 : Employés nommés pour une période indéterminée qui quittent l'organisation pour occuper un poste à l'extérieur de celle-ci

Exercice	Nombre d'employés au 1 ^{er} avril de l'exercice	Emploi à l'extérieur de l'organisation		Mutation vers un autre ministère du gouvernement		Retraite		Autre		A quitté l'AFPC pour se joindre à l'IPFPC – ou n'est pas représenté	
		N ^{bre} d'employés	% du groupe	N ^{bre} d'employés	% du groupe	N ^{bre} d'employés	% du groupe	N ^{bre} d'employés	% du groupe	N ^{bre} d'employés	% du groupe
2016-2017	20 419	22	0,1 %	46	0,2 %	947	4,6 %	150	0,7 %	345	1,7 %
2017-2018	20 387	23	0,1 %	112	0,5 %	1 048	5,1 %	319	1,6 %	373	1,8 %
2018-2019	20 941	30	0,1 %	124	0,6 %	987	4,7 %	191	0,9 %	518	2,5 %
Moyenne	20 582	25	0,1 %	94	0,5 %	994	4,8 %	220	1,1 %	412	2,0 %

Source : Systèmes administratifs d'entreprise, du 1^{er} avril 2016 au 1^{er} avril 2019

Selon les renseignements décrits ci-dessus, la perte d'employés s'est chiffrée en moyenne à 1 745 personnes par exercice ou à 8,5 % de l'effectif pendant cette période de trois exercices, et la raison la plus courante des départs est la retraite.

Ces chiffres appuient le point de vue de l'Agence du revenu du Canada voulant que cette unité de négociation n'ait pas démontré de problèmes de maintien en poste. Ils démontrent également que l'Agence est en mesure de recruter et de maintenir en poste un nombre suffisant d'employés pour exécuter ses activités de façon efficace, et n'indiquent pas de problèmes de maintien en poste au sein de cette unité de négociation.

À titre d'exemple, en novembre 2019, l'Agence a organisé un salon de l'emploi qui annonçait 36 différents numéros d'emploi et postes pour étudiants, y compris 20 numéros d'emploi différents pour des postes SP. Les postes SP variaient entre SP-03 et SP-06. L'événement a été annoncé de multiples façons, y compris sur le site Web des carrières de l'Agence, sur Emplois GC, sur GCcollab, sur les plateformes en ligne d'établissements scolaires et de centres de carrière locaux, et dans les médias sociaux (Twitter, Facebook et LinkedIn). Plus de 6 000 personnes s'étaient inscrites à l'événement à l'avance, et environ 1 875 autres s'y sont présentées sans

préinscription. Cela vient réitérer le fait que l'Agence n'a pas de difficultés à attirer des candidats potentiels aux fins de recrutement.

L'Agence est d'avis que l'unité de négociation du groupe EPSA de l'AFPC ne présente aucun problème de recrutement ou de maintien en poste et que, par conséquent, les propositions économiques supplémentaires formulées par l'unité ne sont pas justifiées. De plus, comme il a été mentionné, le groupe EPSA de l'AFPC maintient un avantage salarial d'environ **21 %** par rapport au groupe PA de l'AFPC du secteur public central. Compte tenu de ces facteurs, il n'existe aucune justification démontrée qui permettrait à l'Agence du revenu du Canada d'expliquer aux contribuables pourquoi elle devrait fournir à ces employés des augmentations économiques plus élevées que celles qui ont été offertes à d'autres fonctionnaires fédéraux.

RELATIVITÉ INTERNE

Comme l'indique la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, il est nécessaire de maintenir des relations de rémunération appropriées entre les classifications et les niveaux. De plus, selon la *Politique sur la gestion de la rémunération*, la rémunération doit refléter la valeur relative du travail effectué pour l'employeur. Ainsi, le classement des groupes professionnels entre eux est un indicateur utile pour déterminer si la valeur relative et la rémunération relative correspondent bien entre elles.

Durant la ronde de négociations actuelle, aucun problème de relativité interne n'a été relevé pour le groupe EPSA.

COMPARABILITÉ EXTERNE

En ce qui concerne les salaires, les niveaux salariaux du groupe EPSA se comparent bien à ceux de leurs groupes de comparaison externes et peuvent même être considérés comme étant supérieurs au marché.

Le **tableau 15** ci-dessous décrit les unités de négociation de l'APC composées des groupes professionnels à partir desquels les employés ont été transférés au groupe professionnel SP.

Selon l'employeur, il est important d'indiquer à la commission que le groupe des services frontaliers (FB) n'est pas visé par la comparaison des groupes professionnels.

Tableau 15 : Évolution des anciens groupes au groupe professionnel SP

Groupes professionnels de l'APC	Unité de négociation de l'APC	Agent négociateur pour l'unité de négociation de l'APC
AS, CR, DA, IS, OE, PM, ST	Services des programmes et de l'administration (PA)	Alliance de la Fonction publique du Canada
DD, EG, GT	Services techniques (TC)	Alliance de la Fonction publique du Canada
EL	Électronique (EL)	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GL, GS	Services de l'exploitation (SV)	Alliance de la Fonction publique du Canada
PG	Vérification, commerce et achat (AV)	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
PR	Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants) [PR(NS)]	Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
OM		Non représenté

L'Agence soutient que la comparaison des taux de rémunération de l'Agence et du SCT constitue un indicateur approprié de la comparabilité externe. Les anciens groupes de l'APC sont ceux auxquels les employés des groupes SP et MG se comparent le mieux. Si on compare le taux de rémunération maximal prescrit pour chaque niveau des groupes SP et MG à ceux de l'ancien groupe PA, duquel provient la vaste majorité des postes convertis, l'Agence dépasse le groupe PA pour les taux de rémunération maximaux de tous les niveaux. Ces constatations sont clairement illustrées à l'**annexe A**.

RÈGLEMENTS SALARIAUX IMPORTANTS

L'employeur soutient respectueusement qu'au moment d'envisager les augmentations salariales, la commission devrait examiner et porter une attention particulière au modèle de règlement qui a été établi par le biais des négociations des conventions des employés du secteur public fédéral.

Pour les exercices 2016-2017 et 2017-2018, des modèles économiques ont été établis par le SCT et l'AFPC, avec des augmentations économiques de 1,25 % pour les deux années et un redressement du marché de 0,5 % pour 2016-2017.

Comme il a été mentionné, à ce jour, 34 ententes ont été négociées et signées avec les unités de négociation de la fonction publique fédérale au cours de la ronde de négociations actuelle. Récemment, le Conseil du Trésor a également signé des conventions collectives pour 17 unités de négociation représentées par plusieurs agents négociateurs, y compris l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). L'Agence du revenu du Canada a également signé une convention collective le 23 août 2019 avec son autre agent négociateur, le groupe Vérification, finances et sciences (VFS) – IPFPC.

ÉTAT DE L'ÉCONOMIE ET SITUATION FINANCIÈRE DU GOUVERNEMENT

Comme il a été mentionné précédemment, l'un des objectifs de l'employeur en ce qui concerne la négociation de la nouvelle convention collective dans la ronde de négociations actuelle est d'améliorer la capacité de l'Agence du revenu du Canada à exécuter son mandat de façon efficace et rentable.

Pour tout employeur, c'est son état de santé économique qui détermine ce qu'il est en mesure de payer à ses employés. La capacité financière du gouvernement du Canada et de l'Agence en tant qu'employeur de la fonction publique fédérale constitue un facteur de considération essentiel. Par conséquent, l'état de l'économie et la situation financière du gouvernement sont des facteurs essentiels pour le gouvernement fédéral. Cela dit, même lorsque l'économie nationale est forte, l'employeur doit tenir compte des contribuables et de l'intérêt public dans le contexte des perspectives économiques mondiales.

Cette nouvelle convention collective couvrira une période de croissance économique faible à modérée. De plus, il existe des risques négatifs associés à la perspective économique, et ceux-ci pourraient donner lieu à des marchés du travail plus faibles et à une croissance salariale plus limitée que ce qui est largement attendu en ce moment. Étant donné que les taux d'intérêt sont presque au niveau le plus bas jamais enregistré dans les grandes économies avancées et qu'on observe des signes de détérioration de la perspective mondiale, le fait de mettre l'accent sur le maintien de l'abordabilité de la rémunération du gouvernement fédéral par rapport au rendement économique du pays permettra au gouvernement de donner suite à ses engagements budgétaires et de mieux répondre à l'incertitude économique future.

La section suivante décrit l'économie canadienne et les perspectives économiques du pays, les conditions du marché du travail dans la fonction publique par rapport aux conditions au sein du secteur privé, ainsi que la situation financière du gouvernement. Elle comprend un aperçu de la croissance du produit intérieur brut, de l'inflation des prix à la consommation, de la croissance de l'emploi, des risques pour la perspective économique et de la façon dont un emploi dans la fonction publique se compare au travail d'un Canadien typique, qui est le payeur ultime des services publics.

Croissance du produit intérieur brut réel

La croissance du produit intérieur brut (PIB) réel, qui constitue la mesure normalisée de la croissance économique au Canada, donne une indication de la demande globale de biens, de services et de main-d'œuvre. Une faible croissance du PIB réel donne lieu à une réduction de la demande d'emploi, ce qui augmente le chômage et freine les augmentations salariales.

La croissance du PIB réel a récemment atteint un sommet de 3 % en 2017 avant de ralentir de façon marquée pour atteindre 1,9 % en 2018 (**tableau 16**). Selon les perspectives, la croissance du PIB réel devrait continuer à se détériorer à 1,5 % en 2019, pour remonter légèrement à 1,6 % en 2020. Au cours de la période de 2014 à 2017, la moyenne de la croissance économique réelle était de 1,9 %, ce qui est plus élevé que la croissance moyenne prévue de 1,7 % pour la période

de 2018 à 2021. Bien que le profil de croissance du PIB soit à la baisse, l'économie continue de dépendre de taux d'intérêt historiquement bas.

Tableau 16 : Croissance du produit intérieur brut réel, d'une année à l'autre

Croissance du PIB réel (d'une année à l'autre)	2016	2017	2018	2019 (prév.)	2020 (prév.)
Statistique Canada	1,1 %	3,0 %	1,9 %	–	–
Prévisions par Consensus Forecasts	–	–	–	1,5 %	1,6 %
Banque du Canada	–	–	–	1,5 %	1,7 %

Source : Statistique Canada, Consensus Forecasts (octobre 2019) – Rapport sur la politique monétaire de la Banque du Canada, octobre 2019

Bien que les prévisionnistes fondent leurs prévisions de croissance modestes sur l'hypothèse voulant que les conditions économiques ne se détériorent pas davantage, l'économie canadienne fait tout de même face à un certain nombre de risques qui pourraient compromettre encore plus ses perspectives de croissance, puis affaiblir le marché du travail et l'équilibre fiscal du gouvernement. Parmi les risques devant faire l'objet d'un examen particulier, on compte l'état actuel de l'Accord de libre-échange et l'état actuel et prévu de l'économie mondiale (p. ex., aux États-Unis et en Chine).

Indice des prix à la consommation

L'indice des prix à la consommation (IPC) permet de faire le suivi du prix d'un panier typique de biens de consommation. La mesure des augmentations de prix par rapport à la croissance des salaires permet de démontrer le pouvoir d'achat relatif pour une période donnée.

Récemment, l'inflation continue d'être faible et en deçà de la moyenne de 2,0 % du taux cible de la Banque du Canada, de 1,0 à 3,0 %, depuis 2011. L'inflation a dépassé 2,0 % pour la première fois en sept ans en 2018, pour atteindre 2,3 %. Il est cependant prévu que l'inflation supérieure à 2,0 % soit éphémère. Selon Consensus Forecasts, l'inflation devrait redescendre à 2,0 % en 2019,

puis décliner davantage à 1,9 % en 2020 (**tableau 17**). La prévision de l'inflation formulée en octobre par la Banque du Canada a un profil semblable, avec un taux d'inflation de 2,0 % ou moins jusqu'à la fin de 2021.

Tableau 17 : Principaux indicateurs économiques du Canada, croissance d'une année à l'autre

Indicateur ¹	2016	2017	2018	2019 (prév.)	2020 (prév.)	2021 (prév.)
IPC (d'une année à l'autre) – Consensus	1,4 %	1,6 %	2,3 %	2,0 %	1,9 %	2,0 %
IPC (d'une année à l'autre) – 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 Forecasts (avril 2021 – prévisions à long terme; octobre 2019 – prévisions pour 2019 et 2020), Rapport sur la politique monétaire de la Banque du Canada (BdC), octobre 2019

Conditions de travail dans le secteur public par rapport aux conditions dans le secteur privé et d'autres secteurs

Les employés du secteur public jouissent de nombreux privilèges comparativement aux travailleurs moyens du secteur privé, avec des avantages considérables en lien avec la couverture et la qualité des régimes de pensions et de prestations, une meilleure durabilité et stabilité d'emploi, davantage de congés payés, et des départs à la retraite à un âge généralement plus bas.

D'un côté, le gouvernement fédéral croit en l'importance d'offrir à ses employés de bonnes prestations et de bonnes conditions de travail. D'un autre côté, il a également des responsabilités à l'égard des nombreux employés du secteur privé qui soutiennent le gouvernement avec leurs impôts et qui ne bénéficient pas de conditions de travail comparables à celles du secteur public, du point de vue des salaires, des pensions, des prestations et de la sécurité d'emploi.

¹Données obtenues auprès de Statistique Canada et de Consensus Forecasts, septembre 2019

Puisque le modèle salarial établi avec d'autres agents négociateurs de la fonction publique fédérale est déjà plus élevé que d'autres modèles établis pour certains employés des secteurs publics provinciaux, le fait de recommander des augmentations supérieures au modèle établi ne ferait que renforcer les avantages dont se prévalent les employés de la fonction publique fédérale, mais non les travailleurs du secteur privé et d'autres secteurs publics.

Perspectives fiscales

Le gouvernement du Canada est d'avis qu'un déficit budgétaire raisonnable qui cible la classe moyenne du Canada peut stimuler la croissance économique, à condition que des compromis appropriés soient effectués pour éviter un endettement excessif. Les niveaux d'endettement plus élevés entraînent des coûts d'emprunt plus élevés et, par le fait même, une réduction des ressources disponibles pour les priorités de dépenses. Le gouvernement se trouve actuellement dans une situation déficitaire. Pour l'exercice 2018-2019, le déficit se chiffrait à 14,0 milliards de dollars², et le budget de 2019 prévoyait des déficits continus dans les prévisions jusqu'à l'exercice 2023-2024.

Le plan financier du gouvernement est de continuer à investir afin de faire prospérer l'économie du Canada à long terme, d'une manière qui est responsable sur le plan financier et qui conserve l'avantage de faible endettement du Canada. Afin de demeurer sur la bonne voie financière, le gouvernement se doit de gérer son budget d'une façon qui sert l'intérêt public.

Il est particulièrement important qu'il dispose d'une marge de manœuvre financière, étant donné que les taux d'intérêt très faibles ont pour effet de restreindre la capacité de la politique monétaire de répondre à un ralentissement économique avec d'autres réductions de taux. Le taux du financement au jour actuel de 1,75 % établi par la Banque du Canada est plus de deux fois et demie inférieur au sommet de 4,5 % atteint avant la récession, en août 2007. Selon les Services économiques TD, les banques centrales disposent d'une marge de manœuvre limitée pour stimuler l'économie en cas de récession³.

² Rapport financier annuel du gouvernement du Canada – Exercice 2018-2019, Finances Canada

³Banque TD, What to Expect from Central Banks in the Next Global Downturn, octobre 2019

Les coûts liés au personnel, qui se sont chiffrés à 60,3 milliards de dollars en 2017-2018, représentent la plus importante composante (41 %) des dépenses de programme directes⁴. Ces coûts comprennent les salaires, les cotisations de pension de l'employeur, les prestations d'assurance-maladie, de soins dentaires et d'assurance-invalidité, et d'autres cotisations de l'employeur, comme l'assurance-emploi, l'indemnisation des accidents du travail, le paiement en lieu de congé, les primes et les indemnités de départ pour la fonction publique fédérale, la Gendarmerie royale du Canada et les Forces armées canadiennes. Les coûts liés au personnel ont augmenté de 11,7 milliards de dollars depuis 2014-2015. Si l'on examine cela d'un autre angle, une somme de 11,7 milliards de dollars couvrirait presque 62 % du coût total du programme d'assurance-emploi pour l'ensemble du Canada en 2018-2019⁵.

Une partie de l'augmentation des coûts liés au personnel est attribuable aux coûts « hérités » plus élevés associés aux promesses de pensions et de prestations généreuses du gouvernement en raison des taux d'intérêt faibles et à la baisse. Du point de vue de l'employeur, les coûts de la rémunération totale des employés ont augmenté considérablement, au-delà des augmentations salariales.

L'Agence doit gérer prudemment les coûts de la rémunération totale au nom des contribuables, et il faut tenir compte de l'augmentation des coûts des pensions et des prestations dans le cadre des négociations salariales afin d'aider à atténuer l'ensemble de l'augmentation de la rémunération totale. L'augmentation des salaires a une incidence directe sur l'augmentation des autres coûts de rémunération liés aux salaires, comme les pensions; elle ajoute un autre 17 % aux coûts salariaux pour la fonction publique. Bien que les pensions et les prestations ne fassent pas directement l'objet de négociations à la table de l'Agence, elles représentent un important avantage monétaire supplémentaire dans le marché du travail actuel.

⁴ Comptes publics du Canada – 2018, volume 1

⁵ Coûts de l'assurance-emploi tirés du tableau 3 du Rapport financier annuel du gouvernement du Canada, Exercice 2018-19

Principe de réplcation

Comme il a été mentionné, les propositions économiques de l'agent négociateur pour le groupe EPSA dépassent largement le modèle établi au sein de la fonction publique fédérale. Elles dépassent également les tendances générales plus larges du secteur public dans l'ensemble du Canada.

Règlements à ce jour dans la fonction publique fédérale

À ce jour, 34 conventions collectives ont été signées au sein de la fonction publique fédérale. Toutes les ententes comprennent des augmentations économiques de base de 2,0 %, 2,0 %, 1,5 % et 1,5 % sur une période de quatre ans (pour la plupart, de 2018 à 2021), ainsi que des mesures salariales ciblées représentant environ 1 % au cours de la durée de l'entente.

En plus des améliorations propres au groupe, les règlements comprennent également diverses mesures applicables à l'échelle du gouvernement. Ces améliorations comprennent 10 jours de congé payé pour violence familiale, des dispositions élargies en lien avec les congés pour proches aidants, des dispositions élargies en matière d'indemnités pour congé parental, ainsi qu'une définition élargie de la famille, permettant une utilisation plus flexible des dispositions relatives aux congés payés pour obligations familiales.

L'employeur serait disposé, dans le contexte d'un règlement global négocié, à reproduire les mêmes améliorations ou des améliorations équivalentes pour les membres de l'unité de négociation EPSA, ce qui permettrait d'établir une convention collective juste et raisonnable. Les éléments de preuve fournis dans le présent dossier ne permettent pas de suggérer que l'unité de négociation EPSA reçoive plus que le modèle établi dans les 34 autres conventions signées durant la présente ronde de négociations.

Rémunération des gouvernements provinciaux et territoriaux

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

Par exemple, le gouvernement de l'Ontario a déposé une loi qui fixe à 1 % le maximum des augmentations salariales annuelles octroyées dans le cadre des conventions collectives pour une période de trois ans. La province de l'Alberta a instauré un règlement relatif aux modérations salariales, limitant les augmentations aux salaires de base des cadres supérieurs entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2019. Le ministre des Finances de l'Alberta a également annoncé que l'Alberta cherchera à obtenir, en arbitrage, des réductions salariales de 2 à 5 % auprès de la grande majorité des employés du secteur public. Le Manitoba a mis en place, en mars 2017, une loi en matière de durabilité qui limite les augmentations salariales à 0 % pour les deux premières années, à 0,75 % pour la troisième année et à 1 % pour la quatrième année. Enfin, le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a mis en œuvre un gel salarial de quatre ans, de 2016-2017 à 2019-2020, et le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a mis en place une loi limitant les augmentations salariales à 0,75 % par année, de 2015-2016 à 2018-2019.

Durant plus ou moins ces mêmes périodes, le gouvernement du Canada a négocié des augmentations salariales économiques de 1,75 % par année, ainsi que des mesures salariales ciblées d'environ 1 % pour la durée de l'entente, avec 34 groupes de la fonction publique fédérale. L'examen des augmentations salariales négociées par d'autres gouvernements canadiens permet de conclure que les modèles économiques établis sont raisonnables et suffisants.

POSITION RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION TOTALE DE L'EMPLOYEUR

En ce qui concerne la proposition de rémunération économique de l'employeur, comme il a été mentionné auparavant dans le présent dossier, l'employeur a mentionné plusieurs fois qu'étant donné le grand nombre de demandes en suspens de l'agent négociateur, qui entraîneraient des coûts importants, il ne serait pas en mesure de présenter une proposition économique avant que l'agent négociateur ait réduit le nombre des propositions dans le contexte d'un règlement global. Puisque l'agent négociateur ne semble pas avoir pris de mesures à cet égard, l'employeur n'a pas été en mesure de déposer de proposition économique.

Comme il a été mentionné, des modèles économiques avaient été bien établis par le SCT et l'AFPC pour les exercices 2016-2017 et 2017-2018, avec des augmentations économiques de 1,25 % pour ces deux années et un redressement du marché de 0,5 % pour 2016-2017.

Récemment, le SCT a également signé des conventions collectives pour 17 unités de négociation représentées par plusieurs agents négociateurs, y compris l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). L'Agence du revenu du Canada a également signé une convention collective le 23 août 2019 avec son autre agent négociateur, le groupe Vérification, finances et sciences (VFS) – IPFPC.

Comme il a été démontré, les parties négocient dans un environnement où un nouveau modèle d'augmentations économiques semble maintenant bien établi. L'objectif de l'employeur est donc d'en arriver à une entente qui est conforme aux autres ententes conclues dans la fonction publique.

PROPOSITION SALARIALE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Augmentations économiques

L'agent négociateur propose les augmentations suivantes à tous les taux de rémunération de tous les employés de l'unité de négociation :

- À compter du 1^{er} novembre 2016 : rajustement salarial de 9 %
- À compter du 1^{er} novembre 2016 : 1,40 %
- À compter du 1^{er} novembre 2017 : 1,60 %
- À compter du 1^{er} novembre 2018 : 3,75 %
- À compter du 1^{er} novembre 2019 : 3,75 %

Comme il est indiqué ci-dessus, l'agent négociateur propose également un rajustement salarial de 9 % pour tous ses membres à compter du 1^{er} novembre 2016, en plus des augmentations économiques proposées pour tous les membres. Ce rajustement est fondé sur une comparaison des salaires de professions semblables à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) et à

l'Agence du revenu du Canada le 1^{er} novembre 2016; il s'applique, selon l'agent négociateur, aux employés en civil du groupe FB.

Groupe des services frontaliers (FB)

Le 29 avril 1999, le Parlement a promulgué la Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada, qui établissait l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) – maintenant appelée Agence du revenu du Canada – en tant qu'agence distincte. Le passage du statut de ministère à celui d'agence, qui a eu lieu le 1^{er} novembre 1999, a favorisé la création d'une organisation moderne qui s'engage à faire preuve de leadership et d'innovation et à bien servir la clientèle.

Le 12 décembre 2003, le gouvernement a annoncé la création de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), qui serait responsable des activités douanières du Canada. Ces fonctions douanières, ainsi que les employés qui en étaient responsables, ont été transférées de l'ADRC à la nouvelle organisation. Deux ans plus tard, le 12 décembre 2005, est entrée en vigueur la disposition législative rendant officiel le remplacement de l'ADRC par l'Agence du revenu du Canada.

L'agent négociateur tente de justifier cette proposition de rajustement salarial de 9,0 % en établissant un lien entre le groupe professionnel FB et le groupe EPSA de l'AFPC. Selon lui, puisque les employés du groupe FB ont fait partie de l'ADRC à un moment donné, il existe un lien avec le groupe EPSA de l'AFPC; les deux groupes auraient partagé les mêmes groupes professionnels et salaires en 2003, il y a plus de 15 ans.

De plus, l'agent négociateur soutient que les employés de l'Agence et de l'ASFC ne touchent pas du tout le même salaire, bien que le travail exécuté au sein des deux agences soit très semblable. Selon l'agent négociateur, la différence de salaire est attribuable à l'intégration, par les deux parties, de groupes professionnels propres à chaque agence ainsi qu'au processus de négociation périodique.

Assertion du groupe de comparaison

Rapport de la commission de l'intérêt public (CIP) de 2014 en lien avec les négociations entre l'Agence et l'AFPC-SEI

L'agent négociateur avait avancé des arguments similaires en ce qui concerne la comparabilité externe lors d'une audience précédente devant la CIP, les 8 et 9 octobre 2014. Le rapport de la CIP (**annexe G**), qui comprend le résumé de l'audience et les constatations de la commission, adopte la position de l'Agence du revenu du Canada en ce qui a trait à la comparabilité (paragraphe 27). La conclusion de la CIP est claire; le groupe qui se compare le mieux au groupe EPSA de l'AFPC au sein de l'APC est le groupe PA.

La CIP a attentivement examiné les arguments des parties sur la question de l'ancienneté ou des années de service. Les facteurs qu'une CIP doit prendre en considération au moment de formuler ses recommandations comprennent la comparabilité des conditions d'emploi entre les postes de la fonction publique et celle relative aux employés occupant des postes semblables (article 175 de la LRTFP). La majorité de la CIP est d'avis que le groupe qui se compare le mieux au sein de la fonction publique centrale est le groupe PA. Les employés membres de l'unité de négociation occupent des postes qui sont plus semblables à ceux du groupe PA qu'à ceux dans les unités de négociations des groupes FB ou CX. Par conséquent, la CIP recommande que la convention collective comprenne la proposition de l'agent négociateur quant à l'utilisation des années de service dans l'établissement du calendrier des congés annuels, tel qu'il en a été convenu récemment dans la convention collective du groupe PA.

Rapport rédigé en 2018 par le conseil de conciliation exécutoire en lien avec les négociations entre l'Agence et l'AFPC-SEI

En 2018, cette question a également été portée à l'attention d'un conseil de conciliation exécutoire aux fins de décision finale au sujet d'une clause de réouverture pour les augmentations économiques; l'agent négociateur avait tenté une fois de plus de convaincre le conseil que le groupe de comparaison approprié était le groupe FB.

L'annexe « A » de la convention collective expirée de 2016 entre les parties contenait une disposition de réouverture qui prévoyait la négociation des augmentations économiques totales les 1^{er} novembre 2014 et 1^{er} novembre 2015. Dans l'éventualité où les parties ne parvenaient pas à une entente sur la question en litige, la disposition de réouverture prévoyait également le renvoi du différend à un conseil de conciliation exécutoire, conformément à l'article 182(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Dans sa présentation, l'employeur a cité les conclusions de la CIP de 2014, présidée par Ian R. Mackenzie, selon lesquelles, comme il a été mentionné ci-dessus, le groupe qui se compare le mieux au sein de la fonction publique centrale est le groupe PA.

L'agent négociateur a maintenu sa position voulant que si un groupe de comparaison dans l'ensemble de l'administration publique fédérale devait être trouvé, le groupe le plus approprié serait celui du personnel en civil du groupe des services frontaliers (FB); cela viendrait justifier sa proposition de rajustement salarial de 3 %, en plus des augmentations de 0,5 % aux taux de rémunération pour 2014 et 2015.

Dans la décision exécutoire (**annexe H**), le conseil a reconnu et accepté la conclusion rendue précédemment par la CIP voulant que le groupe PA soit le groupe de comparaison approprié. En fait, le conseil a conclu que la justification du rajustement salarial de 3 % proposé par l'agent négociateur, en fonction de sa comparaison avec le groupe FB, n'était pas suffisante; par conséquent, il n'était pas enclin, compte tenu des preuves présentées, à approuver une telle augmentation.

Classification

Comme il a été mentionné précédemment, l'employeur juge que la proposition de l'agent négociateur, d'effectuer une étude comparative des groupes professionnels faisant partie du groupe d'exécution des programmes et des services administratifs (EPSA) de l'AFPC avec le groupe FB, n'est pas pertinente. L'Agence du revenu du Canada soutient également que l'agent négociateur n'a pas fourni de justification légitime ou persuasive pour appuyer le lien avec le

groupe FB. Que les employés du groupe professionnel FB aient été ou non des employés de l'Agence du revenu du Canada à un moment donné, l'ASFC a défini une nouvelle norme de classification afin de prendre en considération le travail unique de ces employés, qui est distinct du travail réalisé par tout autre groupe professionnel au sein de la fonction publique.

La Section de la classification de l'Agence a examiné les descriptions de travail du groupe FB et les a comparées avec celles des groupes SP et MG-SPS. Elle a conclu que le groupe FB n'est pas du tout comparable. En fait, elle a précisé que l'ASFC utilise encore les mêmes groupes professionnels, c.-à-d. les groupes PA (CR et PM), qui avaient été désignés comme groupes de comparaison.

Du point de vue de la classification, il a été difficile de comparer la norme de l'ancien groupe PM à la norme du groupe SP de l'Agence, et la norme du groupe MG à la norme du groupe FB de l'ASFC. D'abord et avant tout, la norme du groupe FB s'applique à des activités très différentes de celles réalisées par l'Agence du revenu du Canada. La norme du groupe FB vise des activités frontalières et non des activités d'administration de l'impôt.

Conformément à la définition du groupe FB (**annexe I**), le « groupe des services frontaliers comprend des postes au sein de l'Agence des services frontaliers du Canada dont les fonctions principales sont la planification, l'élaboration, la prestation ou la gestion de l'inspection et du contrôle des personnes et des marchandises qui entrent au Canada ». Cela exclurait donc les travaux effectués à l'Agence du revenu du Canada par les groupes SP et MG-SPS, puisque ceux-ci ne participent à aucune des activités susmentionnées. Par conséquent, il serait très difficile de fournir un argument établissant le lien entre les emplois de l'Agence du revenu du Canada et la norme du groupe FB.

Afin d'aborder correctement l'affirmation de l'unité de négociation, selon laquelle la comparaison devrait se faire avec le groupe FB et non le groupe PA, la Section de la classification de l'Agence s'est servie des méthodes suivantes pour analyser sa demande :

- analyse de la progression des groupes FB-PM et MG communiquée par l'agent négociateur;
- examen du guide de conversion de l'ASFC (y compris la consolidation des emplois effectuée précédemment);
- évaluation des emplois de l'Agence du revenu du Canada au moyen de la norme du groupe FB en choisissant un ensemble d'emplois aux niveaux de responsabilités variés.

Conclusions : Les emplois non liés à des activités du programme frontalier avaient tendance à afficher une note à la baisse, comparativement à la progression présentée par l'agent négociateur. Puisque l'ASFC a choisi de ne pas convertir tous ses postes au groupe FB, il serait simpliste d'affirmer qu'un grand nombre des emplois du groupe SP ou MG-SPS de l'Agence du revenu du Canada se comparent aux emplois du groupe FB.

Contexte organisationnel

Il est important de tenir compte du contexte organisationnel lorsque l'on détermine le travail à accomplir. Lorsqu'elle était sous la tutelle de l'ADRC, la fonction douanière relevait du ministre du Revenu national. Depuis la création de l'ASFC, la fonction douanière relève du ministre de la Sécurité publique. Bien qu'elle soit toujours responsable du recouvrement des droits, cette activité ne constitue plus l'objectif premier des travaux de la fonction douanière. Au cours d'une ronde de négociations antérieure de l'ASFC, Jean-Pierre Fortin, président national du Syndicat des douanes et de l'immigration et représentant du groupe professionnel FB, a indiqué que le rôle des agents des services frontaliers a changé de façon radicale au fil des ans. De nos jours, l'accent est mis principalement sur la sécurité nationale, sur la lutte contre le terrorisme et sur l'application des lois, y compris l'arrestation des conducteurs aux facultés affaiblies, **tandis qu'avant, l'accent était principalement mis sur la perception des droits et de l'impôt.**

Du point de vue de l'employeur, il n'existe tout simplement aucune preuve pour étayer l'affirmation de l'agent négociateur voulant que le groupe professionnel FB soit un groupe de comparaison approprié pour le groupe EPSA de l'AFPC au sein de l'APC. L'Agence du revenu du Canada est d'avis que les renseignements détaillés par l'employeur démontrent que les employés

de cette unité de négociation ne se comparent pas à ceux du groupe FB. Selon elle également, les membres de la commission devraient tenir compte seulement des employés du groupe professionnel PA, étant donné que le travail de ces derniers est lié de beaucoup plus près au groupe FB, comme le démontrent les similitudes décelées dans les définitions des groupes et dans leurs critères d'inclusion (**annexe J**).

Réponse de l'Agence du revenu du Canada aux propositions salariales de l'agent négociateur

Comme il a été mentionné, la proposition de l'agent négociateur est beaucoup plus élevée que le modèle établi pour la fonction publique fédérale.

L'employeur juge respectueusement que rien ne justifie cette proposition élevée; par exemple, il n'existe aucun problème de recrutement ou de maintien en poste au sein de cette unité de négociation, et aucune comparabilité au groupe FB n'a été prouvée. Du point de vue de la rémunération totale, les employés de cette unité de négociation bénéficient déjà de niveaux de prestations et de droits supérieurs à ceux qui sont offerts aux groupes comparables de l'APC. Selon l'employeur, l'introduction d'améliorations salariales supplémentaires est injustifiée.

Compte tenu de ces facteurs, il n'existe aucun argument défendable qui permettrait à l'Agence du revenu du Canada d'expliquer aux contribuables pourquoi elle accepte de fournir à ces employés des augmentations économiques plus élevées que celles qui ont été offertes à d'autres fonctionnaires fédéraux. L'Agence du revenu du Canada ne peut tout simplement pas absorber le coût supplémentaire de la proposition économique de l'agent négociateur, estimé à **362,9 millions de dollars** sur une base continue et représentant environ **29,32 %** de la base salariale actuelle.

L'employeur soutient que les propositions économiques de l'agent négociateur ne sont pas appuyées par des faits pertinents, qu'elles sont déraisonnables et qu'elles sont très éloignées du modèle établi pour l'administration publique centrale. Comme il a été indiqué précédemment, l'employeur n'a pas présenté de contrepropositions à l'égard des augmentations économiques. L'employeur demande à la commission de bien vouloir formuler une recommandation à l'égard

des propositions économiques de l'agent négociateur, ainsi que des conseils pour orienter les discussions futures à cet égard.

PARTIE IV

POINTS EN SUSPENS

QUESTIONS EN SUSPENS

Bien que les parties aient réussi à réduire certains des problèmes, il y a encore un certain nombre d'éléments en suspens. Comme il a été indiqué dans le **tableau 9**, les questions suivantes demeurent non résolues et sont portées devant cette commission de l'intérêt public. Dans ce résumé, les éléments décrits ci-dessous dans la colonne de droite, qui sont indiqués **en gras**, représentent les modifications proposées à la convention collective existante. Les mots ~~barrés~~ dans le texte existant représentent les suppressions proposées.

ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Convention collective	Position de l'agent négociateur
"famille" À moins d'indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, l'époux-se (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait et enfant placé en famille d'accueil), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence	"famille" À moins d'indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, o le père par remariage la mère ou, la mère par remariage (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, l'époux-se/le ou la partenaire (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), le fiancé ou la fiancée, l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait et enfant placé en famille d'accueil), l'enfant d'une fausse-couche ou l'enfant mort-né, l'enfant d'un autre lit l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e ou la personne dont l'employé-e a la tutelle légale, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère le gendre, la belle-fille, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-parent, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence

REMARQUES :

L'agent négociateur propose d'élargir considérablement la définition actuelle de « famille ».

Au cours de la dernière série de négociations, la définition de « famille » a été élargie dans de nombreuses conventions collectives, comme la convention du groupe PA de comparaison (date d'expiration : 20 juin 2018), pour inclure le demi-frère, la demi-sœur, le beau-fils et la belle-fille. Il

convient de noter que, à leur tour, les dispositions applicables liées au congé de deuil d'un (1) jour ont aussi été modifiées pour tenir compte de ce changement.

Principe de réplication

Compte tenu de ces tendances établies lors de la dernière série de négociations et dans le contexte d'un règlement global négocié, l'employeur pourrait être assujetti aux dispositions négociées dans la convention du groupe PA (date d'expiration : 20 juin 2018), qui figure à l'**annexe K**, pour l'article 2 et l'article 46, Congé de deuil payé.

En ce qui concerne les autres ajouts proposés à la définition de « famille », l'employeur fait valoir que les employés se voient accorder de nombreux autres types de droits de congés dans l'ensemble de la convention collective, qui peuvent être utilisés pour les personnes que l'agent négociateur propose d'ajouter. De plus, l'employeur convient que l'agent négociateur n'a pas appuyé son argument, ni montré la nécessité de ces modifications coûteuses.

En outre, de telles dispositions ne se trouvent pas dans les autres conventions collectives de la fonction publique fédérale. Par conséquent, l'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure ces propositions dans son rapport.

ARTICLE 10 – INFORMATION

Convention collective	Position de l'Employeur
10.02 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.	10.02 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. (a) Le présent accord et ses modifications seront disponibles par voie électronique. (b) Des copies imprimées de la convention collective seront fournies à l'Alliance et à tous les délégués syndicaux du SEI.

REMARQUES :

L'employeur demande de limiter l'impression des copies de la convention collective, étant donné qu'elle est facilement accessible aux employés dans le système intranet de l'employeur et sur le site Web externe de l'Agence. Cette proposition est conforme aux politiques et aux engagements du gouvernement à l'égard de l'environnement et de l'écologisation de l'économie. Cette proposition est également rentable.

La Stratégie fédérale de développement durable (SFDD), appuyée par la *Loi fédérale sur le développement durable*, énonce les priorités du gouvernement du Canada en matière de durabilité de l'environnement, établit les buts et les objectifs et indique les mesures à prendre pour les atteindre. Comme l'exige la Loi, les ministères et les organismes ont pour mandat de préparer des stratégies de développement durable qui contiennent des objectifs et des plans faisant partie de leur mandat qui contribuent à la SFDD pangouvernementale.

Par conséquent, l'Agence a élaboré sa propre stratégie ministérielle de développement durable pour 2017-2020. Afin de continuer de réduire les émissions de gaz à effet de serre provenant de ses opérations, l'Agence s'est engagée à moderniser son parc de véhicules, à acquérir des produits et des services écologiques et à promouvoir les pratiques de transports durables, en plus de fournir d'autres

renseignements sur le développement durable à ses employés. De plus, la stratégie de l'Agence va au-delà des exigences qu'impose la SFDD en cernant des occasions supplémentaires d'intégrer le développement durable dans ses programmes, ses services et ses opérations.

L'Agence poursuit le développement durable dans le contexte de sa vision d'entreprise et elle met donc l'accent sur ce qui suit :

- **Réduire au minimum les déchets** – réduire et détourner les déchets solides des sites d'enfouissement.
- **Achats écologiques** – acheter des biens et des services qui répondent aux considérations environnementales, sociales et économiques.
- **Réduction du papier** – réduire au minimum l'utilisation du papier dans la prestation de services aux employés et aux Canadiens.
- **Voyages durables** – mettre en œuvre un cadre des voyages moderne qui appuie des options de voyages durables.
- **Espaces de bureau plus écologiques** – promouvoir l'utilisation efficace de l'énergie, les modes de travail non conventionnels et la conception durable des bureaux.

En ce qui concerne la relativité interne, la convention collective entre l'Agence et le groupe Vérification, finances et sciences (VFS) de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) mentionne la fourniture de copies électroniques de la convention collective comme norme depuis 2011. Cela est aussi devenu la norme pour les autres unités de négociation de l'administration publique centrale (APC). L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) est le seul agent négociateur qui a encore besoin de copies imprimées pour tous ses membres.

En 2017, Michael Bendel, président de la commission de l'intérêt public pour les questions en litige entre l'AFPC et le Conseil du Trésor pour le groupe Services frontaliers (FB), a révélé que rien ne justifiait l'imposition à l'employeur du coût important de la production de copies imprimées de la convention collective lorsqu'on suppose que tous les employés y ont accès par voie électronique. Le Conseil a également mentionné que la proposition de l'employeur avait été incluse dans plusieurs autres conventions collectives, y compris, sans toutefois s'y limiter, celles du groupe VFS de l'IPFPC et des groupes AV, FI, CS et EC.

Dans l'état actuel de la crise environnementale mondiale, les avantages climatiques liés à la réduction de l'utilisation de papier sont importants. Limiter l'utilisation du papier peut réduire les répercussions sur les forêts, réduire la consommation d'énergie et les émissions provoquant les changements climatiques, limiter la pollution de l'eau, de l'air et d'autres formes, et produire moins de déchets. À l'avenir, le simple fait de limiter l'impression de la convention collective contribuera également à réduire la quantité de déchets jetés dans les sites d'enfouissement, ainsi que la consommation d'énergie et la pollution associée à la fabrication, au transport et au recyclage de nouveaux produits papier. Par conséquent, l'employeur demande respectueusement que la commission inclue cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 12 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

Convention collective	Position de l'agent négociateur
12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur 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.	12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction ou pour rencontrer des employé-e-s représentés par l'Alliance. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose d'élargir la formulation de cette clause pour fournir aux représentants des droits d'accès beaucoup plus vastes aux locaux de l'employeur afin de rencontrer les employés de l'unité de négociation pour des raisons non précisées. Cela pourrait comprendre des réunions qui ne correspondent pas aux intérêts ou aux activités légitimes de l'employeur.

L'employeur fait valoir que l'élargissement des droits d'accès, selon la proposition de l'agent négociateur, aurait des répercussions négatives sur ses activités, soulèverait des préoccupations légitimes relativement à la sécurité et aurait une incidence sur sa capacité à bien gérer son milieu de travail.

Le libellé actuel de la convention collective est la norme pour les conventions collectives de la fonction publique fédérale.

L'agent négociateur a omis de fournir des preuves de situations, au sein de l'Agence, où des représentants syndicaux se sont vu refuser l'accès aux locaux de l'employeur et, par conséquent, l'agent négociateur a omis de fournir à l'employeur un motif justifiant ce libellé supplémentaire.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 13 – REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

Convention collective	Position de l'agent négociateur
13.04 (a) Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.	13.04 (a) Le représentant obtient l'autorisation de avise son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose de modifier les dispositions de cette clause afin d'éliminer le pouvoir discrétionnaire et la capacité de l'employeur de tenir compte des répercussions opérationnelles de l'autorisation de quitter le poste de travail. La proposition équivaut à un simple avis de la part de l'employé au superviseur qu'il quitte son poste de travail pour réaliser ses activités en tant qu'agent négociateur.

L'employeur soutient qu'il a le droit de gérer son milieu de travail et, par conséquent, il a également le droit de compter sur ses employés pour se présenter au travail, d'exécuter les tâches pour lesquelles ils ont été embauchés et d'être disponible pour fournir des services aux contribuables canadiens.

Le fait d'autoriser les représentants des employés à quitter leur poste de travail sans donner à la direction le pouvoir discrétionnaire de déterminer si les exigences de travail permettent leur absence immédiate n'est pas raisonnable et pourrait entraîner des interruptions des opérations de l'employeur et des services offerts.

L'employeur ajoute que le libellé actuel offre une souplesse et un pouvoir discrétionnaire suffisants pour permettre aux représentants de réaliser les activités décrites à l'alinéa 13.04(a). De plus, la formulation existante, selon laquelle une « telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable », prévoit un équilibre raisonnable entre les besoins de l'employeur et ceux de l'agent négociateur.

Il convient de noter qu'en mai 2018, le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a publié un bulletin d'information à l'intention des ministères qui a été adopté à l'Agence. Il reconnaît le rôle important des représentants des agents négociateurs et encourage l'application souple du libellé dans cet article, surtout en ce qui concerne l'autorisation des représentants à aider les employés aux prises avec des problèmes de paie.

Compte tenu des énoncés ci-dessus, l'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
13.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels.	13.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels. L'Employeur accorde un congé payé raisonnable aux représentants et représentantes de l'Alliance et aux nouveaux employé-e-s aux fins de l'orientation syndicale.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose que les congés payés soient offerts aux nouveaux employés de l'Agence et aux représentants syndicaux pour l'orientation syndicale.

La modification proposée par l'agent négociateur ne prévoit pas un délai précis (p. ex., un congé raisonnable) et n'établit pas un cadre pour les renseignements compris dans cette orientation. Le fait d'offrir des congés payés à tous les nouveaux employés et représentants syndicaux à cette fin aurait d'importantes répercussions économiques et opérationnelles sur l'Agence.

« Mon guide » est l'outil d'intégration officiel de l'Agence pour les nouveaux employés, et il comprend une composante d'orientation que tous les employés peuvent lire dès qu'ils entrent au service de l'Agence.

L'une des tâches d'intégration personnalisées des nouveaux employés dans Mon guide est de se familiariser avec leur syndicat. Lorsqu'ils exécutent cette tâche, les nouveaux employés sont encouragés à examiner leur convention collective et à rencontrer leur représentant syndical au cours du premier mois d'emploi. La tâche fournit des liens vers la convention collective et le site Web du Syndicat des employé(e)s de l'impôt de l'AFPC (AFPC-SEI). Les employés sont aussi encouragés à communiquer avec leurs gestionnaires s'ils ont des questions au sujet du contenu de Mon guide, y compris la composante liée au syndicat.

Chaque année, pendant la période de production des déclarations de revenus, l'Agence embauche un grand nombre de nouveaux employés qui suivent des séances de formation. La pratique de l'employeur consiste à donner l'occasion aux représentants syndicaux (15 à 30 minutes) de se présenter au groupe de nouveaux employés afin de leur fournir des renseignements sur le rôle et les responsabilités du syndicat et de leur faire signer leurs cartes syndicales.

Bien qu'ils ne soient pas disponibles dans tous les bureaux de l'Agence, compte tenu de la taille des bureaux et du nombre d'employés, la direction a confirmé que dans la plupart des bureaux, où l'embauche collective a lieu pour la période de production des déclarations de revenus, les

représentants des agents négociateurs ont la possibilité de se présenter aux nouveaux employés dans le cadre des programmes d'orientation officiels de l'employeur.

L'employeur est d'accord et souligne l'importance pour les nouveaux employés d'être conscients de leurs rôles et de leurs responsabilités, ainsi que de ceux de l'agent négociateur qui les représente. Cela étant dit, l'employeur ne convient pas d'inclure la disposition concernant les congés accordés en dehors des séances d'orientation prévues et ceux offerts pour remplir l'outil Mon guide dans la convention collective.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette disposition dans son rapport.

ARTICLE 14 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Convention collective	Position de l'agent négociateur
Cours de formation des représentants 14.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.	Cours de formation des représentants 14.13 (a) Lorsque les nécessités du service le permettent, L'Employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant. (b) L'Employeur accorde un congé non payé, sur demande, à l'employé-e qui suit un cours de formation donné par l'Alliance.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose que l'employeur accorde un congé payé à tous les membres de l'unité de négociation afin de suivre un cours de formation offert par l'Alliance en tout temps, sans tenir compte des exigences opérationnelles.

L'employeur fait valoir que, s'il accepte de supprimer la prise en compte des exigences opérationnelles, il n'aurait plus le pouvoir discrétionnaire d'accorder ce congé ni la capacité d'assurer la satisfaction des besoins opérationnels avant de permettre à un employé de suivre un cours de formation offert par l'Alliance.

En ce qui a trait au libellé proposé à l'alinéa 14.13(b), le libellé actuel de la convention collective a établi des conditions concernant les congés non payés pour la formation de l'Alliance, qui stipulent clairement ce qui suit :

- Un congé est accordé aux employés qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance.

- Un congé est accordé pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant de l'Alliance.

Le libellé proposé par l'agent négociateur ne contribuerait pas seulement à élargir la portée de cette clause, ce qui entraînerait des répercussions économiques et opérationnelles sur l'employeur, et l'accord de congés à tout employé qui souhaite s'inscrire aux cours offerts par l'Alliance, mais aussi à éliminer les paramètres décrits à l'alinéa 14.13(a).

Le libellé actuel de la convention collective est la norme pour les conventions collectives de la fonction publique fédérale et l'agent négociateur n'a pas fourni d'argument à l'appui du besoin de ce changement. Par conséquent, l'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
NOUVEAU	14.14 Les congés non payés accordés à l'employé-e en vertu du présent article, à l'exception de la clause 14.16 ci-dessous, seront payés; l'Alliance 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.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose que tous les congés non payés accordés en vertu de l'article 14 soient payés, et que l'Alliance rembourse à l'employeur les coûts salariaux et des prestations de la période de congé.

L'employeur reconnaît que des dispositions semblables ont été établies au sein de l'APC pour les ministères qui font leurs entrées directement dans le système Phénix afin d'éviter ou de limiter les effets négatifs associés au congé non payé pour activités syndicales sur la rémunération. Ainsi, le SCT

et le syndicat sont parvenus à une entente afin d'éviter ces problèmes par l'élaboration conjointe de conditions pour le remboursement des coûts salariaux et des prestations.

Cela étant dit, l'Agence n'a pas les mêmes problèmes liés au système Phénix que le reste de la fonction publique en ce qui a trait au traitement des congés non payés pour activités syndicales, car les Systèmes administratifs d'entreprise (SAE) de l'organisation alimentent le système Phénix. Il convient de noter que lors des discussions sur les options pour remplacer le système Phénix, le syndicat a lancé une campagne de soutien des SAE pour son efficacité et sa fiabilité éprouvées.

À compter du 14 novembre, le pourcentage d'employés ayant un dossier datant de plus de 30 jours a diminué, passant de 8,7 % à 8,4 %. Cela se compare à 54,6 % des employés au sein des organisations de l'APC desservies par le Centre des services de paie de la fonction publique.

En outre, les dispositions relatives au recouvrement des congés pour activités syndicales qui se trouvent dans la convention collective du groupe de comparaison et les autres conventions collectives de l'APC créent un fardeau administratif supplémentaire pour la gestion de ces congés. Compte tenu de ce qui précède et des renseignements fournis ci-dessus, ce libellé n'a pas été négocié dans la récente entente de l'employeur avec le groupe VFS de l'IPFPC.

Étant donné qu'il n'y a aucune lacune dans le traitement des congés pour activités syndicales à l'Agence, afin d'éviter les fardeaux administratifs et les incohérences dans le traitement de ces congés entre les agents négociateurs à l'Agence, l'employeur demande respectueusement que la commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
NOUVEAU	14.15 À la demande de l'employé-e, l'Employeur accorde un congé non payé pour les affaires de l'Alliance pour permettre à l'employé-e d'accepter un rôle avec l'Alliance.

NOUVEAU	14.16 Congé non payé pour l'élection à un poste au bureau de l'Alliance L'Employeur accorde un congé non payé à un employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un mois après avoir été avisé de la tenue de ladite élection. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle l'employé-e exerce ses fonctions.
----------------	---

REMARQUES :

Aux termes des clauses 14.15 et 14.16, l'agent négociateur propose que l'employeur offre un congé non payé pour les affaires de l'Alliance aux employés afin qu'ils acceptent une affectation au sein de l'Alliance et aux employés élus en tant qu'agents à temps plein de l'Alliance.

Conformément aux procédures actuelles, les employés de l'unité de négociation qui souhaitent recevoir une affectation à l'extérieur de l'Agence sont tenus de présenter une demande de congé. Dans la plupart des cas, les employés demandent un congé non payé pour des besoins personnels conformément à la clause 43.01, qui prévoit une période de congé de 3 mois et une période de congé d'un an, qui peuvent être combinées pour une période totale de 15 mois. Ce congé non payé est assujéti aux exigences opérationnelles et ne peut être pris, dans les deux cas, qu'une seule fois au cours de la période totale d'emploi dans la fonction publique.

La proposition de l'agent négociateur ne comprend pas les éléments suivants :

- Les dispositions liées au pouvoir discrétionnaire de l'employeur en ce qui a trait à ses exigences opérationnelles.
- Toute période minimale ou maximale pour la durée de ce congé.
- Le nombre de fois que ce congé peut être utilisé pour une affectation au sein de l'Alliance.

Il n'y a pas de dispositions existantes semblables dans la convention collective du groupe PA de comparaison ni celle de l'APC pour ce type de congé. L'agent négociateur a également omis de fournir à l'employeur une justification pour appuyer ce libellé supplémentaire.

En ce qui a trait à la demande en vertu de la clause 14.16, l'employeur a une pratique de longue date consistant à accorder des congés aux employés qui sont élus à titre d'agents à temps plein de l'Alliance. L'agent négociateur n'a pas soulevé de préoccupations à l'égard de ce processus, et cette demande n'est pas appuyée par des données pour démontrer le besoin de modifier la convention collective.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
NOUVEAU	14.17 L'employeur accorde un congé non payé, qu'il peut recouvrer, pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose que l'employeur autorise un congé non payé en vertu de l'article 14 pour toute activité syndicale, validée par l'AFPC-SEI. À l'heure actuelle, les congés pour les affaires de l'Alliance (avec ou sans solde) sont limités à des raisons précises en vertu de cet article.

L'employeur soutient que, s'il acceptait la proposition de l'agent négociateur, il n'aurait aucun véritable pouvoir discrétionnaire pour l'octroi d'un congé non payé, même lorsqu'il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que l'employeur accorde un congé à un employé, notamment pour assister à une manifestation contre celui-ci.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 17 – MESURES DISCIPLINAIRES

Convention collective	Position de l'agent négociateur
17.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.	17.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. L'employé-e a le droit de demander qu'un représentant de l'Alliance l'accompagne et participe à toute réunion portant sur ses conditions d'emploi. Cela comprend, sans s'y limiter, les affaires internes, les enquêtes administratives ou n'importe quelle réunion dont le but est d'entendre une affaire ou de rendre une décision au sujet de l'employé-e. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une (1) journée deux (2) jours de préavis de cette réunion.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose que ses représentants aient la possibilité d'assister à toutes les réunions des membres, leur conférant ainsi le plein pouvoir de déterminer leur compétence.

Les dispositions de la convention collective actuelle décrites à l'article 14 accordent aux représentants des agents négociateurs des congés pour de nombreuses situations particulières où ils sont tenus de fournir un soutien aux employés, ou on leur demande de le faire, tout en respectant les exigences opérationnelles de l'employeur. Le libellé proposé par l'agent négociateur

empiéterait sur les droits de l'employeur de gérer ses activités et entraînerait des répercussions économiques et opérationnelles importantes.

Si l'on permettait aux employés de demander la présence et la participation d'un représentant d'un agent négociateur à **toute** réunion concernant leur emploi, il y aurait une croissance importante des charges de travail syndicales pour les représentants des agents négociateurs, ce qui augmenterait considérablement le nombre de congés pour activités syndicales. Cette augmentation aurait, à son tour, des répercussions opérationnelles pour l'employeur et une incidence sur la prestation de services.

Dans les principes de gestion, il y a des situations où l'employé et son gestionnaire devraient mener des discussions. Les modifications proposées par l'agent négociateur ne favorisent pas et n'appuient pas les relations entre la direction et les employés, car elles donnent l'impression que l'employeur n'est pas digne de confiance et qu'il est incapable de gérer les situations conformément aux instruments de politique de l'Agence.

Le libellé actuel de la convention collective est la norme pour les conventions collectives de la fonction publique fédérale et l'agent négociateur n'a pas fourni d'argument à l'appui du besoin de ce changement. Par conséquent, l'employeur demande respectueusement que la commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

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

REMARQUES :

L'employeur propose de prolonger la conservation de l'avis de mesures disciplinaires au dossier en fonction de la durée d'une période de congé non payé de plus de six mois.

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

Une prolongation en raison d'un congé a été introduite dans certaines conventions collectives par le passé, y compris les conventions des groupes CS, EC, LP, FI, FS et AV, et a été mise en place avec succès dans les conventions des groupes SP, EL, UT, SH, NR et RO pendant cette série de négociations.

L'employeur demande respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
NOUVEAU	17.XX L'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e. Chaque cas est examiné individuellement et cette mesure est envisagée lorsque l'employé-e : a) est détenu dans l'attente de son procès, ou b) est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite, et cela nuit grandement à l'exécution de ses fonctions. Si le degré d'implication de l'employé-e n'est pas clair pendant l'enquête, la décision sera reportée en attendant l'achèvement de l'audience préliminaire ou du procès afin d'évaluer le témoignage sous serment.

REMARQUES :

La proposition de l'agent négociateur concernant la cessation de la rémunération limiterait gravement la capacité de l'employeur à imposer à un employé une suspension administrative sans rémunération, en attendant le résultat d'une enquête.

L'employeur a mis en place un processus rigoureux avant la suspension administrative pour une période indéterminée d'un employé. Avant de mener une enquête, de graves allégations doivent d'abord être faites à l'égard d'un employé; elles doivent d'ailleurs être appuyées par des éléments de preuve importants pour justifier une enquête. Si une enquête est justifiée, la prochaine étape consiste à évaluer si l'employé doit continuer d'exercer ses fonctions pendant l'enquête.

La directive sur la discipline fournit des procédures pour l'évaluation du risque lié à l'exercice des fonctions du poste par l'employé au moyen d'un critère de retrait temporaire. Si l'on détermine que l'employé doit être retiré de ses fonctions, la première étape consiste à évaluer la possibilité de

l'affecter temporairement à d'autres tâches au sein de l'organisation. Un tel processus limite le nombre de suspensions administratives pour une période indéterminée. Un très petit nombre d'employés de l'Agence se sont vu infliger une suspension administrative au cours des dernières années, et la grande majorité de ces cas se sont soldés par une cessation d'emploi pour motifs disciplinaires.

Comme il a été mentionné, l'Agence a mis en place un processus rigoureux pour évaluer les risques liés au maintien d'un employé en milieu de travail en attente d'une enquête. La majorité des cas où un employé se voit infliger une suspension administrative sont liés à une atteinte aux renseignements sur les contribuables et à des actes d'inconduite graves qui ne mènent pas nécessairement à des poursuites au criminel ou à une peine d'emprisonnement. Par conséquent, l'employeur fait valoir que le processus actuel est approprié et sert adéquatement à protéger les intérêts de l'employeur et des contribuables canadiens.

Le libellé actuel de la convention collective est la norme dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
NOUVEAU	17.YY En aucun temps les systèmes de surveillance et d'observation ne peuvent être utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employées et employés et ne peuvent servir à recueillir aucune preuve à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose un libellé qui limiterait l'utilisation de la surveillance électronique par l'employeur.

L'Agence s'est engagée à protéger la vie privée des contribuables et la confidentialité de leurs renseignements. Les activités de surveillance visant à prévenir, à détecter et à dissuader l'accès non autorisé aux renseignements sur les contribuables sont essentielles au maintien de l'intégrité et de la réputation de l'organisation et de l'administration fiscale canadienne. L'accès non autorisé aux renseignements sur les contribuables et leur divulgation est l'une des principales catégories d'inconduite des employés faisant l'objet d'enquêtes de l'employeur.

Par le passé, l'Agence a utilisé différents systèmes de surveillance, comme l'outil d'analyse des registres des pistes de vérification, une application sur le Web, pour la surveillance de l'accès électronique des employés aux renseignements sur les contribuables. Plus récemment, l'Agence a mis en œuvre un système de détection électronique proactive appelé le système de gestion de la fraude d'entreprise, qui crée des alertes en temps réel pour les accès non autorisés. Il est important de noter que, dans la plupart des cas, un employé accède à des renseignements confidentiels soit par curiosité, soit pour utiliser ces renseignements à d'autres fins. Lorsqu'un système de surveillance détecte un accès non autorisé en temps réel, l'employeur a la capacité d'intervenir auprès de l'employé contrevenant avant que les renseignements puissent être utilisés. Cette surveillance est essentielle pour que l'Agence puisse détecter les éventuels accès non autorisés par les employés.

De plus, si un gestionnaire a des raisons de croire qu'un employé accède à des dossiers non autorisés, ou si un contribuable dépose une plainte à cet égard, une piste de vérification peut être demandée. Si l'on empêchait l'employeur d'utiliser les pistes de vérification pour des raisons disciplinaires autres que la perpétration d'actes criminels, il ne pourrait pas prendre des mesures disciplinaires pour la majorité de ces situations d'inconduite.

L'employeur est d'avis que la proposition de l'agent négociateur limiterait indûment sa justice naturelle et son équité procédurale, ainsi que sa capacité à fournir des éléments de preuve, pourvu qu'ils respectent le critère du caractère raisonnable, dans les cas où la surveillance électronique ou vidéo peut être admise à l'appui de mesures disciplinaires. Dans certaines circonstances, les éléments de preuve de la surveillance peuvent être la meilleure indication de l'inconduite d'un

employé. De plus, la proposition de l'agent négociateur est particulièrement vaste et pourrait être interprétée comme incluant une surveillance de l'utilisation d'Internet par les employés, par exemple.

L'employeur utilise également un système de surveillance des appels (Service de centre de contact hébergé) dans les centres d'appels, qui est conçu pour aider les agents à fournir des réponses exactes et de qualité aux contribuables et à améliorer les services offerts aux contribuables. En surveillant les appels, l'employeur peut également appuyer les employés lors d'appels et de situations difficiles, ce qui est essentiel à la protection de l'employeur et de l'employé. Cela étant dit, même si ce système est principalement utilisé aux fins de formation et de rétroaction, l'employeur ne peut simplement pas ignorer les preuves d'inconduite saisies par ce système.

Pour les raisons énoncées ci-dessus, l'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 18 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Convention collective	Position de l'Employeur
18.12 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief au dit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au palier final.	18.12 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief au dit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au palier final.
18.13 L'employé-e peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs : (a) s'il ou elle est insatisfait-e de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'employé-e; ou (b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation du grief à tous les paliers, sauf au dernier, l'employé-e peut, dans les dix (10) jours suivants, présenter le grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.	18.13 L'employé-e peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs : (a) s'il ou elle est insatisfait-e de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) vingt (20) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'employé-e; ou (b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans les quinze (15) vingt cinq (25) jours qui suivent la date de présentation du grief à tous les paliers, sauf au dernier, l'employé-e peut, dans les dix (10) jours suivants, présenter le grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

REMARQUES :

L'employeur propose de prolonger le délai pour fournir des réponses aux griefs à tous les niveaux. L'employeur aimerait porter à l'attention de la commission le fait qu'il n'a aucun contrôle sur le montant des griefs qu'il reçoit ni sur les variables liées à l'arrivée de ces griefs.

Le retard de 10 jours pour une réponse au grief, tel qu'il est actuellement prévu dans le libellé de la convention collective, est souvent un défi pour 2 raisons principales, à savoir la complexité du cas et la disponibilité du représentant syndical et du gestionnaire délégué pour se rencontrer. Cela est encore plus difficile au troisième niveau du processus de règlement des griefs, où le grief sera présenté au sous-commissaire. En effet, dans la plupart des cas, plusieurs prolongations du délai de réponse aux griefs ont été accordées en raison de la disponibilité des parties, ce qui a entraîné un problème systémique.

Lorsque la date de consultation pour le grief sert de point de référence, les raisons des retards pourraient comprendre les suivantes :

- Mise en suspens du grief en attendant les discussions sur le règlement
- Demandes de prolongation convenues par les parties
- Disponibilité des autres intervenants pour fournir les renseignements en vue de répondre au grief
- Retard dans l'obtention de renseignements supplémentaires de la part de l'agent négociateur
- Charge de travail du conseiller responsable

Entre le 1^{er} avril 2016 et le 4 novembre 2019, l'employeur a reçu environ 888 griefs, dont 238 ont été fermés au premier niveau. Les taux de réponse pour ces 238 griefs varient de 3 à 442 jours, encore une fois, selon les variables indiquées ci-dessus.

Comme il a été démontré, il est devenu extrêmement difficile de fournir une réponse dans les délais prescrits par la convention collective. Un délai supplémentaire de 10 jours refléterait mieux la pratique actuelle en matière de réponse aux griefs et permettrait également de gérer les attentes du plaignant.

L'employeur demande donc respectueusement que cette modification proposée soit incluse dans la recommandation de la commission.

ARTICLE 20 – HARCÈLEMENT SEXUEL

Convention collective	Position de l'agent négociateur
Article 20 - HARCÈLEMENT SEXUEL	Article 20 - HARCÈLEMENT SEXUEL HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR
20.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.	20.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir, et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré et les abus de pouvoir ne seront pas tolérés dans le lieu de travail.
NOUVEAU	20.02 Définitions : a) Le harcèlement et la violence inclue tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire. b) Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition. c) La violence dans le lieu de travail se définit comme étant tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé sur son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie

20.02 (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte. (b) Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.	20.02 20.03 (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte. (b) Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord. (c) Toutes les plaintes doivent être résolues dans les 60 jours civils suivant le dépôt initial.
20.03 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.	20.03 20.04 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord dans les 30 jours ouvrables suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à 3 propositions de médiateurs.
20.04 Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.	20.04 20.05 Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

NOUVEAU	25.06 a) L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé-e faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin. b) Si les résultats de l'enquête démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est injustifiée, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé-e.
----------------	---

REMARQUES :

L'agent négociateur propose de convertir l'article sur le harcèlement sexuel en une disposition plus vaste sur le harcèlement et l'abus de pouvoir. La commission devrait savoir que l'employeur a une directive exhaustive sur le milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement (**annexe L**), sur laquelle cet agent négociateur a été consulté, et qui fournit une définition détaillée du harcèlement.

La directive de l'Agence est centrée sur la prévention et la résolution des cas de harcèlement. La proposition de l'agent négociateur semble se limiter aux recours.

L'article 8 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF), qui porte sur les comités syndicaux-patronaux, précise le harcèlement en milieu de travail comme une question qui peut être traitée conjointement. Par conséquent, la Loi a déjà établi un mécanisme permettant à l'agent négociateur de participer aux discussions sur cette importante question.

En réponse au nouveau libellé proposé par l'agent négociateur dans la clause 20.06, l'employeur soutient que cette question est abordée à l'article 147 de la partie II du *Code canadien du travail* (CCT), qui ne permet pas à l'employeur de congédier, de suspendre, de mettre à pied ou de rétrograder un employé, de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre, de prendre des mesures

disciplinaires à son endroit ou de le menacer de le faire, parce que l'employé a exercé ses droits en vertu du Code, c'est-à-dire qu'il a déposé une plainte de harcèlement ou de violence.

L'employeur souligne également que l'article 5 (priorité de la loi) de la convention collective des parties stipule ce qui suit :

Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employés, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

Par conséquent, il serait redondant d'inclure les propositions de l'agent négociateur pour le moment, étant donné que la Loi annule le libellé proposé.

Projet de loi C-65

Le gouvernement du Canada s'est engagé à prendre des mesures pour veiller à ce que les milieux de travail fédéraux soient 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 aux fonctionnaires fédéraux.

Le nouveau règlement proposé, qui est en cours d'élaboration, simplifie et regroupe les dispositions relatives au harcèlement et à la violence pour tous les milieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral en vertu du Code, souligne l'importance de la prévention du harcèlement et de la violence, et aide les employeurs et les employés à déterminer leurs droits et leurs obligations, qui se trouvent dans un ensemble distinct de règlements. Le règlement proposé renforcera les exigences en ce qui a trait à la prévention et à la réponse aux situations de harcèlement et de violence, ainsi qu'à l'appui des personnes touchées.

L'agent négociateur n'a pas appuyé son argument ou n'a pas donné de raisonnement pour justifier les modifications proposées. Par conséquent, l'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Enfin, l'employeur aimerait souligner que 34 unités de négociation de la fonction publique fédérale ont récemment négocié des conventions qui comprenaient un protocole d'entente concernant le harcèlement en milieu de travail. Ce libellé, qui cadre avec la tendance établie, présente un engagement de l'employeur respectif à consulter l'agent négociateur respectif pendant qu'il élabore un nouvel instrument de politique portant sur les situations de harcèlement et de violence. Les consultations comprendront les éléments suivants :

- Mécanismes pour orienter et soutenir les employés dans le cadre du processus de résolution des cas de harcèlement.
- Recours pour les répercussions néfastes d'un incident de harcèlement sur un employé.
- Veiller à ce que les employés puissent signaler le cas de harcèlement sans crainte de représailles.

De plus, si un agent négociateur le demandait, l'employeur respectif accepterait d'entretenir des discussions bilatérales et, à la suite de ces discussions, un rapport serait fourni aux parties.

En tenant compte du principe de réplication, l'employeur serait prêt à utiliser le libellé inclus à l'**annexe M** dans le contexte d'un règlement global négocié.

ARTICLE 24 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Convention collective	Position de l'Employeur
24.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.	24.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose de supprimer le libellé qui oblige les deux parties à reconnaître, à encourager et à promouvoir les changements technologiques dans les activités de l'employeur.

Dans le budget de 2017, le gouvernement s'est engagé à adopter de nouvelles approches pour servir les Canadiens. Une meilleure utilisation des technologies numériques pourrait améliorer la façon dont les entreprises peuvent accéder aux services gouvernementaux et faciliter l'accès en ligne aux renseignements sur les prestations et l'impôt pour les Canadiens.

L'avenir du travail exige un effort collectif pour réaliser une croissance diversifiée et inclusive. Pour appuyer cet effort, il est essentiel que l'employeur et l'agent négociateur collaborent pour assurer une transition qui soutient notre effectif.

Ce libellé fait partie de la convention collective depuis de nombreuses années, et l'agent négociateur n'a soulevé aucune préoccupation par le passé. L'agent négociateur n'a fourni aucun élément de preuve à l'appui de la suppression de la première phrase. Par conséquent, l'employeur

demande respectueusement à la commission de recommander que ce libellé demeure dans la convention collective.

ARTICLE 25 – DURÉE DE TRAVAIL

Convention collective	Position de l'Employeur
25.05 L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.	25.05 (a) L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète ou fraction importante de la journée de travail, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas. (b) Les employé-e-s de centres d'appels qui sont tenus d'occuper des postes pour s'occuper des lignes téléphoniques ont droit à des périodes de repos supplémentaires de cinq minutes l'heure.

REMARQUES :

En vertu de l'alinéa 25.05(a), l'agent négociateur demande que des modifications soient apportées aux dispositions relatives aux périodes de repos. Selon la convention collective, sous réserve des exigences opérationnelles, les employés reçoivent deux périodes de repos de 15 minutes par journée complète de travail. Il s'agit d'une pratique bien établie à l'Agence et au sein de l'APC.

L'agent négociateur demande de supprimer « complète » et d'ajouter « chaque jour ouvrable ou partie importante de celui-ci ». D'après la formulation actuelle de la convention collective, les employés doivent travailler une journée entière afin de recevoir ces deux périodes de repos. L'élimination de cette condition laisserait l'interprétation ouverte aux employés qui recevaient deux périodes de repos pour des jours de travail plus courts.

Par exemple, les employés de l'Agence travaillent en moyenne 7,5 heures par jour. Avec le libellé proposé de l'agent négociateur, un employé qui travaille seulement quatre heures consécutives pourrait être admissible aux deux périodes de repos. Cela entraînerait non seulement des iniquités

parmi les membres de l'unité de négociation qui travaillent 7,5 heures et recevront le même nombre de périodes de repos, mais aussi une perte de productivité pour l'employeur.

En ce qui concerne l'élimination de l'exception liée aux exigences opérationnelles, il est rare que l'employeur refuse à un employé ses périodes de repos et, par conséquent, cette disposition n'est utilisée que dans des circonstances très exceptionnelles par l'employeur pour assurer la continuité des services, au besoin.

En vertu de l'alinéa 25.05(b), l'agent négociateur propose de prévoir des périodes de repos supplémentaires de cinq minutes par heure pour les employés des centres d'appels. Ces périodes de repos supplémentaires seraient supérieures aux périodes de repos régulières prévues à l'alinéa 25.05(a).

La proposition de l'agent négociateur permettrait de fournir, pendant une journée complète de travail, 35 minutes supplémentaires à chaque employé qui travaille 7,5 heures de travail sur les lignes téléphoniques. Cette proposition pourrait avoir d'importantes répercussions opérationnelles et économiques sur l'employeur. Pour gérer ces périodes de repos supplémentaires, l'employeur est tenu d'embaucher d'autres employés, surtout pendant la période de production des déclarations, ce qui entraînerait un coût supplémentaire de près de **9 M\$** par année.

L'employeur participe à des initiatives en cours visant à améliorer les conditions de travail des employés des centres d'appels. Par exemple, à l'heure actuelle, l'employeur met en œuvre un projet pilote visant à fournir aux employés des centres d'appels la possibilité de faire du télétravail.

L'employeur effectue aussi une analyse des différents horaires de travail qui peuvent être mieux adaptés aux besoins des agents des centres d'appels, tout en tenant compte des exigences opérationnelles de l'employeur.

La clause 58.01 de la convention collective du groupe PA de comparaison comprend une disposition qui prévoit une pause de cinq minutes consécutives pour chaque heure qui n'est pas interrompue par une pause régulière ou une pause-repas. Cela étant dit, les dispositions de la clause 58.01 de la

convention collective du groupe PA ne sont pas ressorties aux fins de modification dans la série de négociations en cours entre le SCT et l'AFPC.

Par conséquent, l'employeur est d'avis qu'il n'y a pas de problèmes actuels liés à cette disposition pour l'une ou l'autre des parties. Cela étant dit, l'employeur est disposé à discuter de l'ajout du libellé qui se trouve actuellement dans la convention collective du groupe PA de comparaison, si cela est jugé approprié par la commission.

Autrement, l'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'Employeur
Travail de jour 25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09, 25.10 et 25.11 : (a) la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement, et (b) la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h.	Travail de jour 25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09, 25.10 et 25.11 : (a) la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement, et (b) la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre 7-6 h et 18 h.

REMARQUES :

Comme il a été mentionné précédemment, dans le cadre de l'initiative de renouvellement des services, neuf centres de traitement dans l'ensemble du pays ont été convertis en sept sites spécialisés. Dans le cadre de ce changement, les agents disponibles dans l'ensemble du pays peuvent maintenant répondre aux appels au fur et à mesure qu'ils sont reçus.

Pendant la période de production des déclarations, l'afflux d'appels le plus élevé est généralement entre 10 h et 13 h. Par suite des modifications proposées par l'employeur, les régions ayant différents

fuseaux horaires seraient en mesure de fournir du soutien pour couvrir les heures de dîner et les pauses dans les autres régions, ainsi que de réduire les répercussions sur les appels entrants. Par exemple, lorsqu'il est 6 h dans la région du Pacifique, il est 10 h dans la région de l'Atlantique et 10 h 30 à Terre-Neuve-et-Labrador. Les agents des appels dans la région du Pacifique qui commencent à prendre des appels à 6 h seraient d'un grand soutien à la région de l'Atlantique, où les employés commenceraient à prendre leurs pauses prévues de 15 minutes. Il s'agit d'un exemple où les différents fuseaux horaires peuvent être mis à profit pour appuyer les activités de l'employeur.

Depuis longtemps, l'Agence a les mêmes heures de travail (de 8 h 30 à 16 h 30), où elle offre des services aux contribuables canadiens. Ces heures sont prolongées pendant la période de production des déclarations – souvent jusqu'à 21 h avec des services aussi offerts le samedi, ce qui donne une plus grande souplesse à l'employeur.

À l'avenir, ces heures prolongées pourraient être mises à profit pour d'autres besoins opérationnels. Les employés ont également demandé des heures de début dès 6 h pour mieux répondre à leurs besoins personnels et éviter de lourds déplacements. Cette souplesse serait donc avantageuse pour l'employeur et les employés.

L'Agence a récemment accepté une formulation semblable avec le groupe VFS de l'IPFPC, et cette modification appuierait donc l'harmonisation interne avec les deux conventions collectives.

L'employeur demande respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'Employeur
25.08 Horaire mobile Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.	25.08 Horaire mobile Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 6 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

REMARQUES :

L'agent négociateur a demandé de modifier la disposition liée aux heures flexibles afin de permettre aux employés de commencer à travailler à 6 h au lieu de 7 h. Cette demande est différente de celle de l'employeur qui figure dans la clause 25.06, car elle concerne les demandes individuelles des employés pour commencer la journée de travail plus tôt.

La disposition de la convention collective actuelle est conforme à la disposition figurant dans la convention collective du programme et du groupe PA (clause 25.08), que l'Agence considère comme le principal groupe de comparaison pour l'unité de négociation du groupe d'exécution des programmes et des services administratifs (EPSA). La fenêtre pour les heures flexibles se situe entre 7 h et 18 h, ce qui est réputé d'être la journée de travail normale dans les deux conventions collectives.

La disposition relative aux heures flexibles dans la convention collective du groupe des services techniques (TC) entre le SCT et l'AFPC autorise une heure de début dès 6 h, ce qui correspond tout de même à la journée de travail normale de l'unité de négociation, qui est de 6 h à 18 h.

La possibilité d'une heure de début de 6 h soulève un certain nombre de préoccupations pour l'employeur :

Santé et sécurité

L'offre d'un milieu de travail sain et sécuritaire pour les employés de l'Agence n'est pas seulement une exigence prévue par la Loi (par l'intermédiaire de la partie II du CCT); il s'agit d'une responsabilité que l'employeur prend très au sérieux. L'Agence a un certain nombre d'instruments de politique en matière de santé et de sécurité conçus pour fournir aux gestionnaires et aux employés des renseignements et des directives dans diverses situations. Un exemple constitue les procédures de l'employeur pour les premiers soins et les défibrillateurs externes automatisés, selon lesquelles les gestionnaires sont tenus de s'assurer qu'au moins un secouriste formé aux premiers soins et aux défibrillateurs externes automatisés (DEA) est disponible en tout temps pendant chaque période de travail à un endroit où au moins six employés travaillent.

Compte tenu de cette responsabilité de gestion, la mise en œuvre de la proposition de l'agent négociateur aurait deux conséquences possibles, comme il est énoncé dans la clause 5.2 des procédures de l'employeur pour les premiers soins et les DEA (**annexe N**).

1. Si moins de six employés à un endroit précis choisissent de commencer leur journée de travail avant 7 h, il y a un risque qu'aucun secouriste formé ne soit disponible en cas d'urgence médicale.
2. Si plus de six employés choisissent de commencer leur journée de travail avant 7 h, l'employeur devrait s'assurer qu'au moins un secouriste formé aux premiers soins et aux DEA est présent plus tôt dans la journée. Dans ce dernier cas, si l'employeur demandait à un membre de cette unité de négociation de travailler en dehors des heures normales de travail (c.-à-d. entre 7 h et 18 h), il devrait assumer des coûts accrus parce que la disposition relative à la prime d'heures tardives [alinéa 25.12(b)] s'appliquerait.

Disponibilité d'un gestionnaire responsable

L'employeur reconnaît qu'il y a des occasions où les employés travaillent, sous réserve d'approbation, en dehors des heures normales de travail. Pour remédier à de telles situations, certaines directions générales de l'Agence ont élaboré des procédures précises en ce qui a trait aux employés qui travaillent pendant les « heures de fermeture », ce qui signifie essentiellement après 18 h et les fins

de semaine. Cependant, l'employeur est d'avis qu'un gestionnaire responsable devrait se trouver dans le milieu de travail lorsque les employés doivent travailler afin de réaliser les activités et de répondre aux besoins quotidiens, en particulier en ce qui concerne la santé et la sécurité.

Augmentation des coûts pour appuyer les heures de début plus tôt

En raison des heures de début plus tôt, l'employeur pourrait engager des coûts supplémentaires (p. ex., heures supplémentaires, primes de poste, primes d'heures tardives) afin de s'assurer que les services de soutien appropriés sont offerts aux employés à de telles heures. Par exemple, il faudrait s'assurer que le soutien en technologie de l'information (TI) est accessible afin de régler tout problème de système qui pourrait survenir. De plus, dans les emplacements où des ressources de sécurité de l'immeuble sont présentes, les horaires du personnel de la sécurité doivent être prolongés pour inclure la période de 6 h à 7 h.

Services au public

L'Agence est responsable de la gestion, de la cotisation et du recouvrement de centaines de milliards de dollars en recettes fiscales chaque année. En outre, elle verse directement des milliards de dollars en prestations et en crédits d'impôt qui contribuent au bien-être des familles, des enfants, des aînés et des personnes handicapées au Canada. Pour remplir son mandat, la communication avec les contribuables ou des tiers est un élément clé des activités quotidiennes de l'Agence. Bien que les heures normales de travail commencent à 7 h, dans certains bureaux, l'employeur a établi des horaires dans lesquels les heures de travail de base commencent après 7 h. De tels horaires visent à offrir un service plus efficace aux contribuables lorsqu'il y a des changements dans les demandes des clients.

Accessibilité de l'immeuble

Les bureaux de l'Agence ne sont pas tous situés dans des immeubles ouverts ou accessibles avant 7 h. En vue de permettre des heures de début plus tôt, il faudrait peut-être renégocier des ententes sur les biens immobiliers à certains endroits. Dans certains cas, les installations sont partagées avec d'autres organismes gouvernementaux, et les heures d'accès plus tôt pourraient avoir une incidence horizontale.

Cela étant dit, l'employeur est disposé à discuter de cette proposition et de la modification proposée pour la prolongation de la journée de travail en vertu des clauses 25.06 et 25.12. Autrement, l'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'Employeur
25.09 Horaire variable Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'Employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) par semaine.	25.09 Horaire variable Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'Employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) par semaine et pas plus de neuf virgule cinq (9,5) heures par jour.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose que les employés aient la capacité de décider unilatéralement de leur type d'horaire flexible. L'agent négociateur demande également l'ajout d'une option de travailler un maximum de 9,5 heures par jour.

L'employeur fait valoir que les dispositions actuelles, par lesquelles un employé présente une demande et la soumet aux fins d'approbation par l'employeur, sont raisonnables et conformes au libellé des autres conventions collectives de l'APC, et qu'elles permettent à l'employeur de tenir compte des exigences opérationnelles et organisationnelles.

L'employeur soutient que l'ajout de l'énoncé concernant « 9,5 heures par jour » changerait en fait l'intention initiale de cet article. La convention collective actuelle permet aux employés de faire leurs heures hebdomadaires pendant une période autre que cinq (5) jours au complet, à condition que sur

une période de quatorze (14), vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, ils travaillent une moyenne de 37,5 heures par semaine.

La présence des 3 périodes précises nous donne une indication de l'intention en matière d'heures de travail maximales (p. ex., un employé devrait travailler 8,33 heures par jour pendant 9 jours s'il veut avoir une journée de congé par période de 14 jours). Dans la présente proposition, un employé qui travaille 9,5 heures par jour aurait droit à un peu plus d'un jour de congé au cours d'une période de 7 jours.

Le fait de permettre aux employés de travailler pendant de si longues heures, surtout dans nos centres d'appels, suscite des préoccupations concernant la santé et la sécurité des employés. L'agent négociateur a déjà reconnu ce point dans sa proposition pour l'alinéa 25.05(b), où il a proposé de prévoir des périodes de repos supplémentaires de cinq minutes par heure pour les employés des centres d'appels. Ces périodes de repos supplémentaires seraient supérieures aux périodes de repos régulières prévues à l'alinéa 25.05(a).

Les variations proposées par l'agent négociateur n'existent pas dans les autres conventions collectives de la fonction publique. De plus, l'agent négociateur n'a pas présenté d'arguments éloquentes pour convaincre l'employeur de la nécessité de modifier l'article comme il l'a demandé.

Ces changements occasionneraient un fardeau excessif pour l'employeur et limiteraient considérablement les droits de la direction quant à la planification des heures de travail qui répondent aux besoins opérationnels. L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure ces propositions dans son rapport.

Convention collective	Position de l'Employeur
25.12 (a) L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1er) jour de travail ou le premier (1er) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires. Prime d'heures tardives (b) L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 h et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.	25.12 (a) L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1er) jour de travail ou le premier (1er) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires. Prime d'heures tardives (b) L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 h et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires. (c) Lorsqu'il faut effectuer des heures tardives, l'Employeur doit établir un horaire cadre d'au moins cinquante-six (56) jours qui indique les heures tardives et le nom des employé-e-s qui

	les effectueront. Ce type d'horaire doit être affiché au moins quatorze (14) jours à l'avance. d) Avant d'établir un horaire conformément à l'alinéa b) du présent article, l'Employeur écrit à tous les employé-e-s du milieu de travail pour offrir les heures tardives. e) Si plus d'un employé-e compétent se porte volontaire, le facteur déterminant pour attribuer les heures tardives est le nombre d'années de service, tel que défini à l'alinéa 34.03a)i). f) S'il manque de volontaires, l'Employeur organise une consultation en bonne et due forme avec l'Alliance pour discuter de l'affectation des heures tardives, conformément à l'alinéa 25.11b).
--	---

REMARQUES :

L'agent négociateur a demandé plusieurs modifications à cette clause de la convention collective.

La première demande concerne les dispositions supplémentaires de la clause 25.12 en ce qui a trait à la prime d'heures tardives et à la planification des heures ou du travail. À l'occasion, on demande aux employés de commencer à travailler plus tôt ou de terminer leur journée de travail plus tard que les heures de travail de jour prévues entre 7 h et 18 h, conformément à la clause 25.06 de la convention collective. Dans ces cas, le contrat prévoit trois obligations de la part de l'employeur :

- 1) Consulter le syndicat avant de planifier ces heures.
- 2) Démontrer les besoins opérationnels pour celles-ci.
- 3) Offrir une prime de 7 \$ pour toutes les heures travaillées avant 7 h et après 18 h.

L'agent négociateur propose d'inclure un libellé à l'alinéa 25.12(c) en ce qui concerne la création d'un horaire principal d'au moins 56 jours (10 semaines) qui doit être affiché 14 jours à l'avance. Il s'agirait d'un fardeau supplémentaire pour l'employeur et, dans la plupart des cas, il est irréaliste et restrictif. Par exemple, il peut y avoir des cas où l'employeur exige que les employés travaillent à des heures tardives en raison de circonstances particulières ou d'un volume de travail élevé pour une période de moins de 56 jours. Dans ces situations, il n'est pas toujours possible de fournir un horaire 10 semaines à l'avance.

Un autre exemple est lié aux centres d'appels. L'employeur doit prendre en compte les périodes de pointe dans les programmes où des changements d'heures de travail sont requis et, compte tenu de la nature du travail dans les centres d'appels, la direction n'a pas toujours le temps de planifier. Dans certains cas, l'employeur pourrait respecter la période de 56 jours, mais dans la plupart des cas, cela ne serait pas possible.

En vertu de l'alinéa **25.12(d)**, l'agent négociateur a demandé à l'employeur d'inviter tous les employés de l'aire de travail à se porter volontaires pour faire les heures de travail. L'employeur peut confirmer qu'il s'agit d'une pratique déjà en place dans de nombreux bureaux. Dans le contexte d'un centre d'appels, l'employeur a besoin d'un équilibre entre les connaissances et les ensembles de compétences. En général, l'employeur cherche des bénévoles et tient compte de la préférence des employés nommés pour une période indéterminée avant d'embaucher ou de réembaucher des employés nommés pour une période déterminée afin de pourvoir des postes au besoin. Cette pratique actuelle permet à la direction d'assurer la présence d'une équipe diversifiée d'employés tout au long de ses heures d'ouverture, plus particulièrement en ce qui concerne les heures de travail moins attrayantes. Ce faisant, elle facilite le transfert des connaissances entre les employés. Les nouveaux employés nécessitent souvent le soutien de collègues chevronnés, ce qui constitue également une occasion d'apprentissage et de perfectionnement.

En vertu de l'**alinéa 25.12(e)**, l'agent négociateur cherche à intégrer de nouvelles dispositions liées à l'établissement et à la réouverture des postes. L'ajout de ces dispositions aurait de nombreuses répercussions négatives sur l'Agence, notamment :

- l'élimination de la souplesse essentielle pour l'employeur dans l'attribution des tâches;
- la création d'un fardeau inutile et substantiel dans le cadre du processus de planification;
- les répercussions négatives importantes sur le recrutement et le maintien en poste de notre effectif actuel et futur.

Ces changements proposés dans la pratique d'établissement des horaires des postes entraîneraient des contraintes administratives inutiles et des restrictions pour la gestion et la planification des heures de travail. Puisque cette pratique relative à l'établissement des horaires des postes est en place depuis de nombreuses années, l'employeur possède depuis longtemps des pratiques exemplaires pour équilibrer non seulement les besoins opérationnels, mais aussi les préférences des employés et les diverses mesures d'adaptation requises.

L'utilisation des années de service comme facteur déterminant dans l'établissement de l'horaire serait néfaste et contre-productive pour l'effectif dynamique et moderne de l'Agence et ne trouve pas de validité ou de valeur ajoutée dans notre environnement de bureau moderne.

Par suite d'un tel ajout, par exemple, les employés ayant le plus grand nombre d'années de service seraient les seuls à obtenir leurs heures de travail en tant que bénéficiaires du statut privilégié au détriment de toutes les possibilités pour les employés ayant moins de droits. Cela nuirait considérablement au moral d'une partie importante des employés actuels qui perdraient des possibilités de souplesse dont jouissent ceux qui ont le plus d'années de service. Cette situation désavantagerait, sinon discriminerait réellement, notre nouvel effectif comptant moins d'années de service, dont de nombreux membres sont des minorités visibles et des femmes qui représentent environ **40 %** de l'unité de négociation, comme le démontre le **tableau 18** ci-dessous.

Tableau 18 – Années de services pour les employés de l'Agence qui sont des minorités visibles

Années de service	N^{bre} de minorités visibles
De 0 à 4	3 644
De 5 à 9	2 399
De 10 à 14	2 236

De 15 à 19	1 444
De 20 à 24	586
De 24 à 29	608
De 30 à 34	193
De 35 à 39	40
Autre	1
Total général	11 151 (40 %)

L'employeur aimerait porter à l'attention de la commission que l'unité de négociation est composée de **70 % de femmes**. La proposition de l'agent négociateur désavantagerait les parents, habituellement les femmes, qui peuvent utiliser des congés supplémentaires, notamment pour s'occuper de leur famille, car ce congé ne compte pas dans le cadre de leur service aux fins d'ancienneté, dans la mesure où ces employés peuvent reconsidérer leur emploi à l'Agence. Cette proposition ne serait pas limitée à l'effectif actuel, mais elle rendrait l'Agence peu attrayante pour ceux qui souhaitent faire partie d'une organisation moderne, et non d'une organisation qui récompense le facteur arbitraire des années de service plutôt que les compétences et les efforts.

Il y a également une partie des employés qui travaillent sur différents programmes tout au long de l'année, dont certains offrent des postes de jour seulement. Un employé qui travaille dans différents programmes acquerra de nouvelles compétences, des connaissances et de l'expérience, et cette polyvalence et ce perfectionnement ajouteront de la valeur à l'effectif et à l'employé. Si l'employeur n'utilisait que les années de service pour attribuer les heures de travail, ces employés pourraient ne pas avoir accès aux mêmes possibilités d'emploi que ceux qui ont plus d'années de service, ce qui entraînerait une perte de cette polyvalence, tant pour l'employeur que pour l'employé.

Les dispositions relatives aux années de service récompensent les employés non pas en fonction de leur engagement et de leurs efforts pour faire leur travail, mais plutôt en fonction du temps qu'ils ont passé au sein de la fonction publique fédérale. La nouvelle génération qui entre sur le marché du travail a des attentes importantes à l'égard de la conciliation travail-vie personnelle. Il en va de même pour l'effectif actuel qui souhaite améliorer sa conciliation travail-vie personnelle. La seule façon

d'atteindre cet objectif et d'aider le mieux possible notre effectif est de maintenir et d'améliorer nos pratiques exemplaires. Cet objectif ne sera pas atteint en divisant notre effectif en deux catégories arbitraires et immuables : ceux qui ont plus d'années de service au sein de l'effectif et ceux qui en ont moins.

Si cette disposition est mise en place, l'Agence serait le seul environnement de bureau de l'APC à compter les années de service pour la planification des heures de travail, ce qui, encore une fois, la rendrait peu attrayante pour le recrutement d'un effectif moderne. Cela minerait le régime des ressources humaines axé sur le mérite et n'appuierait pas non plus la position du gouvernement sur l'équité et la justice.

En vertu de l'alinéa **25.12(f)**, l'agent négociateur demande d'autres consultations dans les situations où il n'y a pas suffisamment d'employés qui se portent volontaires pour faire heures de travail proposées. L'Agence a un calendrier bien établi pour sa période de production des déclarations – généralement de février à avril chaque année. Afin de respecter et de promouvoir la collaboration et la transparence, chaque année, la Direction générale de cotisation, de prestation et de service crée une matrice de planification des heures de travail pour la période à venir, et elle est communiquée à l'agent négociateur aux fins de consultation.

Pendant les négociations, l'agent négociateur a indiqué qu'il y avait du favoritisme dans l'établissement des horaires, mais il a omis de fournir des éléments de preuve à l'appui de cet argument. De plus, les deux parties ont participé à un groupe de travail qui s'est penché sur les questions liées à l'établissement des horaires et ont communiqué la même conclusion dans un rapport conjoint, dans lequel il n'était pas fait mention du favoritisme comme problème lié à l'établissement des horaires.

L'Agence a un régime des RH fondé sur le mérite qui permet de reconnaître la qualité du travail, le rendement, les connaissances, l'expérience et les capacités des employés en matière de promotion et d'avancement. La prise en compte par l'employeur du rendement et d'ensembles de compétences précis aux fins de l'établissement de l'horaire des employés peut être perçue comme du favoritisme par une minorité d'employés. Même lorsque l'employeur fait tous les efforts possibles pour tenir

compte des préférences de ses employés, il y aura toujours certains employés qui n'auront pas leurs heures de travail privilégiées.

Par conséquent, l'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure ces propositions dans son rapport.

Convention collective	Position de l'Employeur
25.12 (a) L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1er) jour de travail ou le premier (1er) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires. Prime d'heures tardives (b) L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 h et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.	25.12 (a) L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 6 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1er) jour de travail ou le premier (1er) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires. Prime d'heures tardives (b) L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 6 h

	et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.
--	---

REMARQUES :

Conformément à sa demande de prolonger la période de travail en vertu de la clause 25.06, l'employeur demande également d'apporter ces modifications aux dispositions de la clause 25.12. La prime d'heures tardives est offerte aux employés qui travaillent en dehors des heures normales de travail conformément à la clause 25.05. La modification de ces heures de travail nécessiterait alors une modification des dispositions relatives à la prime d'heures tardives.

L'employeur demande respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'Employeur
Travail par poste 25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils : (a) sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours; (b) travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2); (c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;	Travail par poste 25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, ou qu'elle n'est pas établie par roulement, mais que l'Employeur exige que les employés travaillent après 18 h et/ou avant 7 h, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils : (a) sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;

(d) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs en un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.	(b) travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2); (c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine; (d) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs en un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.
---	--

REMARQUES :

La proposition de l'agent négociateur pour l'établissement des postes de travail en vertu de cette clause contient la référence aux employés qui ont un « horaire fixe » lorsque l'employeur les oblige à travailler après 18 h ou avant 7 h.

L'employeur est d'avis que l'utilisation des horaires de postes rotatifs permet d'assurer l'équité entre les employés qui travaillent selon ces horaires. En règle générale, un poste de soir est moins souhaitable qu'un poste de jour. Toutefois, dans certains cas, les employés préfèrent travailler le poste de soir. Pour la majorité des employés, la rotation des divers postes de travail est acceptable, car tous les employés sont traités équitablement.

Il est important que les employés sachent que s'ils sont tenus de faire un poste de travail conformément à la clause 25.13, ce poste pourrait être prévu en rotation, ce qui aiderait l'employeur à gérer les attentes des employés.

La disposition actuelle est conforme au libellé du groupe PA de comparaison. L'employeur fait valoir que l'agent négociateur n'a pas démontré le besoin de ce changement. L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure ce changement dans la convention collective.

Convention collective	Position de l'Employeur
25.17 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.22 et 25.23, l'horaire normal des postes est le suivant : (a) de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit; ou (b) de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.	a) Si l'Employeur ouvre de nouveau un horaire de postes ou si un poste devient libre, il déterminera les qualifications requises avant de sonder les employé-e-s visés par l'horaire. Si plus d'un employé-e compétent choisissent le même poste sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer le poste est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)i). b) Au moment d'établir un nouvel horaire, l'Employeur sonde tous les employé-e-s visés par l'horaire pour tenter de trouver assez de volontaires pour tous les postes. Si plus d'un employé-e compétent choisissent le même poste sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer le poste est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)i). c) Sous réserve de l'alinéa a) ci-dessus, les parties peuvent décider, d'un commun accord, de procéder à une nouvelle affectation des postes en tout temps pendant la durée de l'horaire.

REMARQUES :

L'agent négociateur cherche à intégrer de nouvelles dispositions relatives à l'établissement des horaires de postes. L'ajout de ces dispositions entraînerait un fardeau important pour l'employeur en ce qui concerne le besoin d'inviter tous les employés ayant un horaire précis à se porter volontaires pour faire les postes de travail requis.

Comme pour la demande de l'agent négociateur en vertu de la clause 25.12(d), l'employeur a déjà l'habitude de chercher des volontaires et de tenir compte de la préférence des employés nommés pour une période indéterminée dans la planification des heures de travail avant d'embaucher ou de

réembaucher des employés nommés pour une période déterminée en vue de pourvoir des postes au besoin. Par conséquent, l'employeur souhaite réitérer les arguments présentés à l'égard des modifications proposées par les agents négociateurs à la clause 25.12.

Comme pour sa demande en vertu de la clause **25.12(e)**, l'agent négociateur cherche à intégrer de nouvelles dispositions liées à l'établissement et à la réouverture des horaires de postes. L'ajout de ces dispositions aurait de nombreuses répercussions négatives sur l'Agence, notamment :

- l'élimination de la souplesse essentielle pour l'employeur dans l'attribution des tâches;
- la création d'un fardeau inutile et substantiel dans le cadre du processus de planification;
- les répercussions négatives importantes sur le recrutement et le maintien en poste de notre effectif actuel et futur.

Ces changements proposés dans la pratique d'établissement des horaires des postes entraîneraient des contraintes administratives inutiles et des restrictions pour la gestion et la planification des heures de travail. Puisque cette pratique relative à l'établissement des horaires des postes est en place depuis de nombreuses années, l'employeur possède depuis longtemps des pratiques exemplaires pour équilibrer non seulement les besoins opérationnels, mais aussi les préférences des employés et les diverses mesures d'adaptation requises.

L'utilisation des années de service comme facteur déterminant dans l'établissement de l'horaire serait néfaste et contre-productive pour l'effectif dynamique et moderne de l'Agence et ne trouve pas de validité ou de valeur ajoutée dans notre environnement de bureau moderne.

Par suite d'un tel ajout, par exemple, les employés ayant le plus grand nombre d'années de service seraient les seuls à obtenir leurs heures de travail en tant que bénéficiaires du statut privilégié au détriment de toutes les possibilités pour les employés ayant moins de droits. Cela nuirait considérablement au moral d'une partie importante des employés actuels qui perdraient des possibilités de souplesse dont jouissent ceux qui ont le plus d'années de service. Cette proposition désavantagerait, sinon discriminerait réellement, notre nouvel effectif comptant moins d'années de service, dont de nombreux membres sont des minorités visibles et des femmes (**tableau 18**).

De plus, elle désavantagerait les parents, habituellement les femmes, qui peuvent utiliser des congés supplémentaires, notamment pour s'occuper de leur famille, car ce congé ne compte pas dans le cadre de leur service aux fins d'ancienneté, dans la mesure où ces employés peuvent reconsidérer leur emploi à l'Agence. Cette proposition ne serait pas limitée à l'effectif actuel, mais elle rendrait l'Agence peu attrayante pour ceux qui souhaitent faire partie d'une organisation moderne, et non d'une organisation qui récompense le facteur arbitraire des années de service plutôt que les compétences et les efforts.

Il y a également une partie des employés qui travaillent sur différents programmes tout au long de l'année, dont certains offrent des postes de jour seulement. Un employé qui travaille dans différents programmes acquerra de nouvelles compétences, des connaissances et de l'expérience, et cette polyvalence et ce perfectionnement ajouteront de la valeur à l'effectif et à l'employé. Si l'employeur n'utilisait que les années de service pour attribuer les heures de travail, ces employés pourraient ne pas avoir accès aux mêmes possibilités d'emploi que ceux qui ont plus d'années de service, ce qui entraînerait une perte de cette polyvalence tant pour l'employeur que pour l'employé.

Les dispositions relatives aux années de service récompensent les employés non pas en fonction de leur engagement et de leurs efforts pour faire leur travail, mais plutôt en fonction du temps qu'ils ont passé au sein de la fonction publique fédérale. La nouvelle génération qui entre sur le marché du travail a des attentes importantes à l'égard de la conciliation travail-vie personnelle. Il en va de même pour l'effectif actuel qui souhaite améliorer sa conciliation travail-vie personnelle. La seule façon d'atteindre cet objectif et d'aider le mieux possible notre effectif est de maintenir et d'améliorer nos pratiques exemplaires. Cet objectif ne sera pas atteint en divisant notre effectif en deux catégories arbitraires et immuables : ceux qui ont plus d'années de service au sein de l'effectif et ceux qui en ont moins.

Si cette disposition est mise en place, l'Agence serait le seul environnement de bureau de l'APC à compter les années de service pour la planification des heures de travail, ce qui, encore une fois, la rendrait peu attrayante pour le recrutement d'un effectif moderne. Cela minerait le régime des

ressources humaines axé sur le mérite et n'appuierait pas non plus la position du gouvernement sur l'équité et la justice.

Le libellé dans la convention collective du groupe FB indique aux employés qu'ils font des postes de travail dans un environnement de service 24 heures sur 24. Contrairement à l'ASFC, l'Agence n'est pas ouverte 24 heures sur 24, mais elle a plutôt des heures d'ouverture de base. Pendant la période de production des déclarations, lorsque les besoins opérationnels l'exigeront, l'employeur planifiera un horaire de soir et pour les samedis. Le libellé proposé par l'agent négociateur n'appuierait donc pas les exigences opérationnelles de l'employeur.

Ce changement de pratique occasionnerait un fardeau excessif pour l'employeur et limiterait considérablement les droits de la direction quant à la planification d'heures de travail qui répondent aux besoins opérationnels.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'Employeur
25.17 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.22 et 25.23, l'horaire normal des postes est le suivant : de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit; ou de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.	25.17 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.22 et 25.23, l'horaire normal des postes est le suivant : a. de minuit à 8 h; de 12 h 30 à 8 h 30 ; de 8 h à 16 h; de 8 h 30 à 16 h 30 ; de 16 h à minuit; de 16 h 30 à 12 h 30 ; ou b. de 23 h à 7 h; de 23 h 30 à 7 h 30 ; de 7 h à 15 h; de 7 h 30 à 15 h 30 ; de 15 h à 23 h; de 15 h 30 à 23 h 30 .

REMARQUES :

L'employeur cherche à inclure des postes de travail supplémentaires dans la clause 25.17.

Comme il a été mentionné précédemment, en 2016, l'Agence a lancé l'initiative de renouvellement des services afin de gérer et d'appuyer l'augmentation rapide de la production de déclarations de revenus en ligne. Dans le cadre de cette initiative, neuf centres de traitement partout au pays ont été transformés en sept sites spécialisés. Cette transition a entraîné la nécessité pour les employés de partager des bureaux. Par conséquent, un poste de 7 h à 15 h et un poste de 15 h 30 à 23 h 30 ont été prévus. Puisqu'un nombre important d'employés sont tenus de partager des bureaux, il faut 30 minutes à un employé pour quitter le bureau et au suivant pour se préparer en vue de son poste de travail.

Bien que l'employeur ait actuellement le droit de planifier des postes de travail de 15 h à 23 h et de 16 h à minuit, le poste de travail supplémentaire de 15 h 30 à 23 h 30 n'est pas pris en compte dans la convention collective et doit donc faire l'objet de consultations nationales avec l'agent négociateur. Cela crée un fardeau supplémentaire pour l'employeur, car ces consultations prennent beaucoup de temps et portent également atteinte à ses droits de gérer son effectif.

En même temps, ce poste de travail est avantageux pour les employés parce qu'il leur donnerait la possibilité de commencer plus tôt et leur permettrait également de rentrer chez eux plus tôt chaque soir. Puisque ce nouveau poste de travail n'est pas nécessaire unilatéralement pour tous les programmes, il a dû faire l'objet de consultations continues avec l'agent négociateur, conformément à la disposition de l'alinéa 25.11(b).

Bien que l'employeur reconnaisse la nécessité et les avantages de consulter l'agent négociateur à l'échelle nationale sous certaines conditions, en raison du besoin continu d'avoir des horaires de postes précis, l'employeur aimerait faciliter ce processus dans la mesure du possible aux fins d'efficacité.

L'employeur demande respectueusement à la commission de recommander ces changements supplémentaires dans son rapport.

Convention collective	Position de l'Employeur
25.20 L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.	25.20 L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) cinq (5) jours portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.

REMARQUES :

L'employeur propose de réduire la période d'avis pour changer les postes de travail. Le préavis actuel de sept jours est trop long sur le plan opérationnel et a une incidence négative sur la souplesse de la direction pour gérer son personnel.

La période d'avis plus courte proposée serait également avantageuse pour les employés, car elle offrirait une plus grande souplesse pour répondre aux demandes à court préavis, comme les demandes de congé. Par conséquent, l'employeur demande respectueusement que la commission inclue cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
25.27 Application particulière de la présente Convention (e) Jours fériés payés (paragraphe 30.07) i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures. ii. L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) 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.	25.27 Application particulière de la présente Convention (e) Jours fériés payés (paragraphe 30.07) i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures. ii. L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures travaillées. additionnelles qu'il ou elle effectue.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose que toutes les heures travaillées au cours d'un jour férié désigné payé soient rémunérées à temps double.

Le libellé actuel de la convention collective est la norme pour les conventions collectives de la fonction publique, et une telle modification entraînerait des pressions horizontales importantes sur le reste de la fonction publique et des pressions internes pour l'autre agent négociateur de l'Agence.

L'agent négociateur a présenté une demande idéologique pour laquelle il n'a pas réussi à appuyer les données ni à prouver qu'il y a un besoin d'intégrer de telles modifications à la convention collective. Par conséquent, l'employeur demande respectueusement que la commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l' Position de l'agent négociateur
NOUVEAU	25.XX L'Employeur ne doit pas introduire de travail par postes sans un accord mutuel entre l'Employeur et l'Alliance.

REMARQUES :

Les clauses 25.11 et 25.23 de la convention collective exigent déjà que l'employeur consulte l'Alliance pour établir si :

- les heures de travail autres que celles prévues à la clause 25.06 sont requises pour répondre aux besoins du public ou assurer l'efficacité du service;
- les heures de travail doivent être modifiées de façon à ce qu'elles soient différentes de celles précisées à la clause 25.06;
- les horaires de postes diffèrent de ceux établis aux clauses 25.13 et 25.17.

L'employeur est d'avis que le libellé actuel de la convention collective prévoit des exigences suffisantes concernant les consultations avec le syndicat au sujet des heures de travail. Ces modifications imposeraient d'autres exigences à l'employeur et empièteraient sur son droit de gérer ses employés et ses opérations.

L'employeur s'oppose au libellé des propositions de l'agent négociateur, car il impose des restrictions à l'employeur en exigeant que celui-ci obtienne l'accord de l'agent négociateur pour la planification des heures de travail.

L'employeur soutient que la détermination des heures de travail est une prérogative et un droit de la direction qui n'est pas assujéti à l'accord mutuel des parties. Par conséquent, cette modification serait une violation de ce qui suit :

- L'article 7 de la LRTSPF qui confère à l'employeur le droit de déterminer l'organisation et d'attribuer des tâches aux employés de l'Agence.

- L'alinéa 51(1)a) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, car cette modification nuit à la capacité de l'Agence à exercer ses responsabilités de déterminer ses besoins opérationnels et de prévoir l'affectation et l'utilisation efficace de ses ressources humaines en vertu de cet alinéa.
- La clause 25.15 de la convention collective, qui stipule que la dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'administration des horaires de postes sont la responsabilité de l'employeur.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur demande respectueusement que la commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 27 – PRIMES DE POSTE

Convention collective	Position de l'agent négociateur
27.01 Prime de poste L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) 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.	27.01 Prime de poste L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) trois dollars cinquante (3,50 \$) 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.
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 vingt-cinq (2,25 \$) 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 dans 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.	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 vingt-cinq (2,25 \$) trois dollars cinquante (3,50 \$) 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 dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose l'augmentation des primes de poste et de fin de semaine de 2,25 \$ à 3,50 \$ l'heure.

Le libellé actuel de la convention collective offre déjà de meilleurs avantages que ceux qui existent entre l'AFPC et le Conseil du Trésor. Les conventions collectives pour les groupes PA, SV, TC, EB et FB fournissent toutes une prime de 2 \$ l'heure. En ce qui a trait à la relativité interne, l'Agence vient tout juste de négocier une augmentation de la prime à 2,25 \$ l'heure pour le groupe VFS de l'IPFPC.

Cette augmentation aurait une incidence économique importante sur l'employeur. Comme le démontre le tableau 19 ci-dessous, le coût de l'augmentation de la prime de 2,25 \$ à 3 \$ l'heure serait supérieur à **3 M\$** par année, ce qui représente une augmentation de 56 % des dépenses de 2018-2019.

Tableau 19 – Primes de poste et de fin de semaine – Analyse des répercussions sur les coûts

Exercice	Nombre d'employés	Nombre d'occurrences	Dépenses	Coût différentiel estimatif	Coût total
2016-2017	1 966	34 403	1 133 334 \$	629 630 \$	1 792 964 \$
2017-2018	3 787	69 013	3 481 564 \$	1 934 202 \$	5 415 766 \$
2018-2019	4 888	95 576	5 325 662 \$	2 958 701 \$	8 284 363 \$

L'Agence considère cette proposition comme déraisonnable et n'est pas prête à augmenter la prime de poste, laquelle serait avantageuse pour les employés de l'Agence encore plus qu'elle ne l'est déjà par rapport à d'autres groupes de l'APC. Cela entraînerait une pression horizontale importante sur le reste de la fonction publique.

Par conséquent, l'employeur demande respectueusement que la commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

Article 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Convention collective	Position de l'Employeur
28.03 Attribution du travail supplémentaire Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.	28.03 Attribution du travail supplémentaire Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles, et qui occupent des postes au même groupe et niveau que le travail à effectuer.

REMARQUES :

L'employeur propose un libellé supplémentaire à l'alinéa 28.03(a) afin de s'assurer que la direction tient compte du groupe et du niveau du travail à effectuer lors de l'attribution des heures supplémentaires. Cet ajout permettrait de s'assurer que les heures supplémentaires sont attribuées et payées au taux de rémunération, ce qui équivaut à la valeur du travail à effectuer. Dans le libellé actuel, rien n'empêche un employé de demander l'admissibilité à des affectations d'heures supplémentaires qui sont habituellement effectuées par un autre niveau de classification. Cela peut avoir des répercussions économiques importantes sur l'employeur.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette disposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos Sous réserve du paragraphe 28.02a) : (a) l'employé-e tenu de travailler un premier jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite; (b) l'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent est rémunéré au tarif double (2) (l'expression « deuxième jour de repos » ou « jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés); (c) 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 :	28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos Sous réserve du paragraphe 28.02a) : (a) l'employé-e tenu de travailler un premier jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite; (b) l'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent est rémunéré au tarif double (2) (l'expression « deuxième jour de repos » ou « jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés); (c) l'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente l'employeur demande à un employé-e de travailler touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

REMARQUES :

L'agent négociateur propose de modifier les exigences relatives à la rémunération des heures supplémentaires pour un employé qui se présente au travail lors d'un jour de repos.

Cette disposition est propre aux situations où l'employeur demande à un employé de se présenter au travail pendant un jour de repos et comprend la rémunération précise, ainsi que le délai maximal

d'arrivée au travail. L'agent négociateur cherche à remplacer cette disposition dans la demande, qui indique « lorsqu'un employé est tenu de travailler », par l'expression « lorsqu'un employé doit travailler ». Cette modification mènerait à la suppression du délai maximal d'arrivée au travail prévu dans la convention collective, qui accorde des heures supplémentaires dans les situations où un employé se présente au travail à court préavis.

Il y a une différence importante entre un employé dont les heures supplémentaires sont planifiées, ce qui lui donne le temps de prendre les dispositions nécessaires, et un employé qui reçoit un appel inattendu pour se présenter au travail. La libellé de la convention collective actuelle prévoit une rémunération pour chacun de ces scénarios en tenant compte de la différence des répercussions sur l'employé.

L'agent négociateur n'a pas fourni d'éléments de preuve à l'appui de ce changement. Le libellé actuel est semblable à celui qui se trouve dans les autres conventions collectives de l'APC, y compris celle du groupe PA de comparaison et les autres conventions collectives conclues avec les agents négociateurs pour l'Agence.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
28.07 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé (a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.	28.07 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé (a) À la demande de l'employé-e , Les heures supplémentaires qui sont rémunérées au tarif correspondant , donnent droit à une rémunération en espèces ou à un congé payé équivalent, au choix de l'employé-e. sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces

(b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé. (c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. (d) Le congé compensateur gagné durant un exercice financier qui n'a pas été pris avant le 30 septembre de l'exercice financier suivante est payé en argent 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 au 30 septembre. (e) À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être monnayés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.	heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé. (b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé. (c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. (d) Le congé compensateur gagné durant un exercice financier qui n'a pas été pris avant le 30 septembre de l'exercice financier suivante est payé en argent 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 au 30 septembre. (e) À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être monnayés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.
--	---

REMARQUES :

L'agent négociateur propose que les employés aient la capacité de décider si les heures supplémentaires accumulées sont rémunérées en argent comptant ou en jours de congé, et de

prolonger la période à laquelle les congés sont acquis à 12 mois après qu'ils ont été acquis, plutôt qu'à une date fixée avant le 30 septembre de l'exercice suivant.

L'employeur fait valoir que les dispositions actuelles, par lesquelles un employé présente une demande aux fins d'approbation de l'employeur, sont raisonnables et correspondent à celles énoncées dans d'autres conventions collectives. Cela permet à l'employeur de tenir compte des exigences opérationnelles et organisationnelles.

Un grand nombre d'employés de cette unité de négociation travaillent dans des centres d'appels où la planification des heures de travail est un élément essentiel pour gérer efficacement les activités et veiller à ce qu'il y ait suffisamment de ressources pour fournir des services aux Canadiens tous les jours. La gestion des absences des employés fait partie intégrante de la gestion de l'horaire de travail. Dans ce contexte, il n'est pas toujours pratique d'approuver l'accumulation de congés compensatoires lorsqu'on s'attend à ce que l'utilisation d'un tel congé ne soit pas possible.

L'employeur est d'avis que la gestion des attentes des employés est importante pour un milieu de travail sain et affirme que le fait de retirer le pouvoir discrétionnaire de la direction pourrait décevoir les employés qui choisissent d'être rémunérés pour des heures supplémentaires en période équivalente de congé et qui sont incapables de l'utiliser en raison des réalités opérationnelles. Selon l'employeur, il n'y a aucune justification pour apporter le changement proposé.

En ce qui a trait aux modifications proposées pour prolonger la période à laquelle les congés sont acquis à 12 mois après qu'ils ont été acquis, plutôt qu'une date avant le 30 septembre de l'exercice suivant, elles auraient des répercussions importantes sur l'employeur. Ces répercussions comprennent les suivantes :

- Répercussions importantes sur les exigences du système en ce qui a trait à l'exécution du programme de paie pour les congés compensatoires chaque semaine au lieu d'une fois par année, ce qui entraîne également une augmentation de la charge de travail pour les services de rémunération.

- Introduction de changements complexes à une fonction existante, ce qui entraîne des répercussions sur la TI et des répercussions éventuelles sur les coûts pour l'employeur.
- Adaptation du processus aux employés de l'unité de négociation qui prennent des affectations au sein du groupe VFS de l'IPFPC, ce qui pourrait entraîner des incohérences dans la demande.

L'employeur est d'avis que l'agent négociateur n'a pas appuyé son argument avec les données qui démontrent un besoin pour ce changement. Par conséquent, l'employeur demande respectueusement que la commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
28.08 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 dollars cinquante (10,50 \$) pour un (1) 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 en a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix dollars cinquante (10,50 \$) 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.	28.08 Repas (a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus des heures supplémentaires juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit une remboursement indemnisation de dix dollars cinquante (10,50 \$) vingt dollars (20,00\$) pour un (1) 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 en a) ci-dessus reçoit une remboursement indemnisation de dix dollars cinquante (10,50 \$) (20,00\$) 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

Pour plus de clarté, cette pause-repas est comprise dans les heures mentionnées aux alinéas a) et b) ci-dessus. (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.	lieu de travail ou dans un lieu adjacent. Pour plus de clarté, cette pause-repas est comprise dans les heures mentionnées aux alinéas a) et b) ci-dessus. (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.
---	---

REMARQUES :

L'agent négociateur propose d'augmenter l'indemnité de repas de 10,50 \$ à 20 \$.

Le libellé actuel offre un meilleur avantage que la majorité des autres conventions collectives entre l'AFPC et le Conseil du Trésor. L'Agence considère cette proposition comme déraisonnable et n'est pas prête à augmenter l'indemnité de repas pour qu'elle atteigne le double du montant accordé à ses groupes de comparaison au sein de l'APC, comme le montre le tableau 20 ci-dessous.

Tableau 20 – Comparaison de l'indemnité de repas pour les heures supplémentaires

Employeur	Groupe	Date d'expiration de la convention collective	Indemnité
Conseil du Trésor	AFPC (PA)	20 juin 2018	10 \$
	AFPC (SV)	4 août 2018	10 \$
	AFPC (TC)	21 juin 2018	10 \$
	AFPC (FB)	20 juin 2018	12 \$
	AFPC (EB)	30 juin 2018	9 \$
L'Agence	Groupe VFS de l'IPFPC	21 décembre 2021	12 \$

Le **tableau 21** ci-dessous présente le nombre d'occasions où les employés ont reçu une indemnité de repas pendant les heures supplémentaires au cours des trois dernières années. En fonction de ces

chiffres, le coût estimatif de cette augmentation serait de **0,7 M\$**, ce qui représente une augmentation de 90 % des dépenses de 2018-2019.

Tableau 21 – Analyse des répercussions sur les coûts des indemnités de repas pour les heures supplémentaires (10,50 \$ à 20 \$)

Exercice	Nombre d'employés	Nombre d'occurrences	Dépenses	Coût différentiel estimatif
2016-2017	5 391	24 642	446 325 \$	403 818 \$
2017-2018	6 846	38 040	753 584 \$	681 814 \$
2018-2019	6 690	35 860	721 863 \$	653 114 \$

L'employeur fait valoir que la proposition de l'agent négociateur ne correspond pas au modèle de règlement négocié actuellement établi au sein de la fonction publique fédérale. Cela étant dit, l'employeur a récemment négocié une augmentation à 12 \$ pour cette indemnité de repas avec le groupe VFS de l'IPFPC. Le coût de cette augmentation, comme il est illustré dans le **tableau 22 ci-dessous**, serait beaucoup plus raisonnable et s'harmoniserait avec le montant négocié au sein de l'APC.

Tableau 22 – Analyse des répercussions sur les coûts des indemnités de repas pour les heures supplémentaires (10,50 \$ à 12 \$)

Exercice	Nombre d'employés	Nombre d'occurrences	Dépenses	Coût différentiel estimatif
2016-2017	5 391	24 642	446 325 \$	63 761 \$
2017-2018	6 846	38 040	753 584 \$	107 655 \$
2018-2019	6 690	35 860	721 863 \$	103 123 \$

Par conséquent, l'employeur est disposé à discuter de l'augmentation à 12 \$. Toutefois, en raison des répercussions importantes que cette augmentation aurait non seulement sur l'Agence, mais aussi sur le reste de la fonction publique, l'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure l'augmentation à 20 \$ dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
------------------------------	--

28.09 Frais de transport L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.05c) et 28.06a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :	28.09 Frais de transport L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente Lorsque l'employeur demande à un employé-e de travailler et que l'employé-e se présente au travail dans les conditions énoncées aux alinéas 28.05c) et 28.06a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

REMARQUES :

L'agent négociateur propose de modifier les exigences relatives aux frais de transport pour un employé qui se présente au travail un jour de repos. Cette disposition est propre aux situations où l'employeur demanderait à un employé de se présenter au travail un jour de repos et comprend les frais de transport précis applicables.

Comme pour la demande de l'agent négociateur en vertu de la clause 28.05, elle cherche à modifier l'application de cette clause en remplaçant « lorsqu'un employé est tenu de travailler » par « lorsqu'un employé doit travailler ». Cela permettrait de payer les frais de transport, peu importe si l'employé se présente au travail à court préavis ou si les heures supplémentaires sont planifiées. Il y a cependant une différence entre ces deux scénarios où, dans un cas, un employé dont les heures supplémentaires sont planifiées prendrait des dispositions pour son transport, comme tout autre jour lorsqu'il se présente au travail. L'objet de la disposition actuelle est de prévoir des frais de transport lorsqu'un employé est appelé à se présenter au travail à court préavis et qu'il n'a pas eu l'occasion de planifier son transport.

La proposition de l'agent négociateur entraînerait des coûts supplémentaires pour l'employeur, étant donné que toutes les situations où un employé effectue des heures supplémentaires pendant une journée de repos seraient alors admissibles aux frais de transport.

L'agent négociateur n'a pas fourni d'éléments de preuve à l'appui de ce changement. Le libellé actuel est semblable à celui qui se trouve dans les autres conventions collectives de l'APC, y compris dans celui du groupe de comparaison et le groupe VFS de l'IPFPC.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
30.07 (a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là, ou (b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier : (i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié, et (ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures, et (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour	30.07 (a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle si l'employé n'avait pas travaillé ce jour-là, ou (b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier : (i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié, et (ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) deux fois le tarif horaire normal pour toutes les heures travaillées. qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures, et (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les

férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.	heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.
60.08 Sous réserve de l'alinéa 25.23d), 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 30.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.	60.08 Sous réserve de l'alinéa 25.23d), 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 30.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) double pour toutes les heures travaillées . effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.

REMARQUES :

Comme pour la proposition de l'agent négociateur en vertu de la clause 25.27, il s'agit d'une autre demande visant à payer les employés à temps double pour toutes les heures travaillées pendant un jour férié désigné payé. L'employeur aimerait renvoyer la commission à ses arguments en vertu de ladite clause afin de tenir compte des propositions des agents négociateurs en ce qui concerne les clauses 30.07 et 60.08.

Par conséquent, l'employeur demande que la commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 30 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Convention collective	Position de l'agent négociateur
30.01 Sous réserve du paragraphe 30.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s : (a) le jour de l'An (b) le Vendredi saint (c) le lundi de Pâques (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine (e) la fête du Canada (f) la fête du Travail (g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces (h) le jour du Souvenir (i) le jour de Noël (j) l'après-Noël (k) un (1) 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, à défaut, le premier (1er) lundi d'août (l) un (1) autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.	30.01 Sous réserve du paragraphe 30.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s : (a) le jour de l'An (b) le Vendredi saint (c) le lundi de Pâques (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine (e) la fête du Canada (f) la fête du Travail (g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces (h) le jour du Souvenir (i) le jour de Noël (j) l'après-Noël (k) un (1) deux (2) autres jour dans l'année à la discrétion de l'employé-e 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, à défaut, le premier (1er) lundi d'août (l) un (1) autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

30.02 L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle est en congé non payé conformément à l'article 14, Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.	30.02 Tous les jours de travail normaux entre Noël et le jour de l'An sont considérés comme des congés fériés désignés payés, au même titre que ceux énumérés au paragraphe 30.01.
--	---

REMARQUES :

L'agent négociateur a proposé d'augmenter le nombre de jours fériés désignés payés (il y en a actuellement 11) afin d'inclure une journée supplémentaire chaque année, qui est prise à la discrétion de l'employé, ainsi que tous les jours qui tombent entre Noël et le jour de l'An.

Le libellé actuel de la convention collective est la norme dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. L'employeur est d'avis que la proposition d'augmenter le nombre de jours fériés, y compris tous les jours ouvrables qui tombent entre Noël et le jour de l'An, n'est pas justifiée et qu'elle serait très coûteuse pour l'employeur en ce qui a trait à la productivité et aux coûts de remplacement. Le coût des jours fériés supplémentaires serait de **6,5 M\$**, et le coût des jours ouvrables entre Noël et le jour de l'An serait de **19,4 M\$**.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 32 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

Convention collective	Position de l'agent négociateur
32.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 : (a) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale; (b) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche : (i) sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire, et (ii) le tarif des heures supplémentaires applicable 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 douze (12) heures de rémunération au tarif normal; (c) un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de	32.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 : (a) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale; (b) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche : (i) sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire, et (ii) le tarif des heures supplémentaires applicable 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 douze (12) heures de rémunération au tarif normal; (c) un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.

déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.	
--	--

REMARQUES :

L'agent négociateur demande de supprimer le paiement maximal pour les déplacements supplémentaires pendant une journée normale où un employé se déplace pour travailler, ainsi que pour les heures de déplacement effectuées pendant une journée de repos. Le libellé actuel de la convention collective prévoit un maximum de 12 heures de salaire au taux horaire ordinaire dans les deux situations.

Bien que de telles situations soient peu fréquentes, l'employeur doit maintenir le nombre maximal d'heures qui seraient payées. L'élimination du paiement maximal dans ces situations aurait d'importantes répercussions sur les coûts pour l'employeur.

L'employeur reconnaît qu'il y a eu une augmentation récente du nombre maximal d'heures dans les conventions collectives du groupe PA de comparaison et du groupe VFS de l'IPFPC. Par conséquent, l'employeur est disposé à discuter d'une augmentation semblable dans la convention collective du groupe d'EPSA.

Autrement, l'employeur demande à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement (a) 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 sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles. (b) Le nombre d'heures de congé payé qui peuvent être acquises en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.	32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement (a) 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) vingt (20) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) cent (100) nuits additionnelles. (b) Le nombre d'heures de congé payé qui peuvent être acquises en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) quarante-cinq (45) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose un important élargissement des dispositions de la clause 32.08.

L'employeur est d'avis que cette proposition contredit les raisons fondamentales pour lesquelles cette disposition a été négociée à l'origine, c'est-à-dire de reconnaître et de rémunérer les employés qui n'étaient pas à leur résidence pour ce qui était considéré comme un nombre élevé de nuits. La disposition relative aux congés pour les employés en déplacement n'a jamais été conçue comme un incitatif à l'attribution d'indemnités pour les déplacements à court terme ou peu fréquents.

Les données sur l'utilisation de cette disposition indiquent clairement que la plupart des employés qui ont acquis un congé de déplacement n'ont pas atteint le maximum prévu par le libellé actuel. Par conséquent, il n'y a pas de justification ou de besoin démontré pour augmenter le nombre actuel de congés pour les employés en déplacement.

Le libellé actuel de la convention collective est la norme et se trouve dans les ententes pour d'autres groupes de l'APC, notamment le groupe PA de comparaison. Les groupes des services techniques (TC) et de l'électronique (EL) accordent actuellement un nombre plus élevé de congés. Cela étant dit, les employés de ces groupes ont clairement besoin de cette augmentation, car ils entreprennent des déplacements importants et à long terme dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités. Cette comparaison ne peut pas être trouvée avec le groupe d'EPSA.

L'employeur demande à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 33 – CONGÉ – GÉNÉRALITÉS

Convention collective	Position de l'Employeur
33.03 L'employé-e a le droit, une fois par exercice financier et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.	33.03 L'employé-e a le droit, une fois par exercice financier et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

REMARQUES :

L'employeur propose de supprimer cette clause, car les employés en milieu de travail ont un accès illimité au solde de leurs crédits de congés annuels et de maladie par l'intermédiaire du libre-service des employés. Par conséquent, il n'est pas nécessaire que les employés demandent ce solde.

Dans sa récente convention collective avec le groupe VFS de l'IPFPC, l'employeur a accepté de modifier ce libellé afin de fournir des soldes de congés aux employés qui sont absents du lieu de travail. L'employeur serait disposé à fournir un libellé semblable à celui de l'agent négociateur.

Autrement, l'employeur demande à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'Employeur
33.08 L'employé-e n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit 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.	33.08 L'employé-e n'acquiert ou ne doit être accordé aucun crédit de congés 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 a été 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.

REMARQUES :

Les deux conventions collectives de l'Agence comportent des dispositions semblables relativement aux congés, y compris 15 heures par année de congé payé pour des motifs personnels (clause 53.02 de la convention collective actuelle des parties) et 45 heures de congé payé pour obligations familiales (article 42 de la convention collective actuelle des parties).

Par le passé, au moment de passer d'un agent négociateur à un autre à l'Agence (p. ex., possibilité d'affectation intérimaire, promotion), les soldes de congés personnels et ceux pour obligations familiales n'étaient pas touchés et, par conséquent, tout congé utilisé antérieurement était toujours déduit de la banque de congés de l'employé.

Récemment, à la suite d'un changement apporté aux unités de négociation (de l'AFPC-SEI au groupe VFS de l'IPFPC), un employé de l'Agence a contesté cette demande et a déposé un grief dans lequel elle demande de recevoir de nouveaux soldes de congés personnels et de congés pour obligations familiales, même si cet employé avait déjà utilisé une partie de ses congés attribués. À la suite du refus du grief de l'employeur, le cas a été renvoyé à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

La décision rendue a modifié la pratique de longue date de l'Agence (**annexe O**). Dans cette décision, on a constaté qu'en raison de l'absence d'une limite précise du droit aux congés, les employés qui changent d'agents négociateurs ont « droit de renouveler leurs congés » dans leur « nouvelle convention au cours du même exercice ».

L'employeur affirme respectivement que cette demande est déraisonnable, injuste, inéquitable et qu'elle entraîne des coûts supplémentaires pour l'employeur. De plus, l'employeur est d'avis que cette décision, comme en atteste la pratique de longue date, n'était pas harmonisée avec l'intention des dispositions négociées par les parties.

À la suite du raisonnement de l'arbitre, l'employeur fait valoir que la convention collective devrait comprendre un libellé clair qui empêche le chevauchement de ce type de congé simplement en changeant d'unité de négociation.

L'employeur propose cette modification afin de préciser que les employés ont seulement droit à un congé (qu'il soit acquis ou accordé) une fois par exercice, même s'il y a un changement dans leur affiliation syndicale.

Compte tenu du fait que les arbitres ont souligné que cette question doit être réglée à la table de négociation, l'employeur a récemment accepté de parler avec le groupe VFS de l'IPFPC afin d'inclure les congés accordés pour chaque exercice, en plus des crédits de congés acquis chaque mois ou chaque exercice afin de préciser clairement que les employés ont seulement droit à un congé accordé ou acquis une fois par exercice, même s'il y a un changement dans leur représentation syndicale.

En ce qui a trait à la relativité et à la pratique, l'employeur demande respectueusement que la commission inclue cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 34 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Convention collective	Position de l'Employeur
34.02 L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle est rémunéré-e soit pour dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures, selon les modalités suivantes :	34.02 L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle est rémunéré-e soit pour dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures, pour ledit mois , selon les modalités suivantes :

REMARQUES :

L'employeur cherche à ajouter un libellé supplémentaire à l'égard de cette disposition aux fins de clarification. Les employés font appel à cette clause pour l'acquisition de crédits de congés payés et, plus précisément, aux conditions pour recevoir un crédit de congés payés au cours d'un mois donné lorsque l'employé n'a été présent au travail qu'une partie du temps.

Comme pour d'autres ministères du gouvernement fédéral, les employés de l'Agence sont payés en arriérés depuis mai 2014. Depuis ce changement, il y a eu une certaine confusion quant à l'interprétation de cette disposition par les employés. Les conditions pour l'accumulation de crédits se trouvent dans l'expression « reçoit une paie » sans autre précision. Par la suite, certains employés estiment que la rémunération dans leur compte bancaire à une date précise devient le facteur déterminant dans l'acquisition de crédits de congés payés pour ce mois. La réalité est très différente. En effet, un employé doit avoir droit à une indemnité de 10 jours de salaire au cours d'un mois donné pour obtenir le crédit de congé, qui n'a rien à voir avec la date réelle à laquelle il reçoit sa paie dans son compte bancaire.

Pour illustrer davantage cette situation, l'employeur fait un renvoi aux mois d'août, de septembre et d'octobre 2018. Les jours de paie sont surlignés en jaune dans les calendriers ci-dessous (**tableau 23**). Le dépôt que les employés reçoivent le 19 septembre représente les 10 jours du 23 août au 5 septembre, et comprend des jours en août et en septembre. Dans un autre scénario, si un employé devait commencer un congé non payé à la fin de la journée du vendredi 24 août et ne revenait pas au

travail avant le lundi 15 octobre, il aurait tout de même « reçu une paie » en septembre – la paie pour les 23 et 24 août serait déposée le 19 septembre. Toutefois, étant donné qu'il était en congé non payé pendant tout le mois de septembre, il ne serait pas admissible aux crédits de congé pour le mois de septembre. Même s'il avait « reçu une paie » au cours du mois, il n'aurait pas respecté l'exigence de 10 jours/75 heures pour gagner un crédit pour septembre. Le fait que l'employé a « reçu une paie » dans son compte bancaire le 19 septembre mène certains à prétendre qu'il a droit à un crédit de congé pour septembre.

Tableau 23 – Calendrier des jours de paie

Août						
D	L	M	M	J	V	S
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
Septembre						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
Octobre						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

29	30	31				
----	----	----	--	--	--	--

Par ailleurs, si un employé est nouvellement embauché le 18 octobre, il aura 10 jours/75 heures de travail en octobre, mais il ne sera pas rémunéré avant novembre. En s'appuyant sur l'expression « reçoit une paie » pour déterminer si un employé a droit à un crédit, un employé dans cette situation ne recevrait pas de crédits pour octobre, même s'il satisfaisait aux exigences, parce qu'il n'a pas « reçu une paie » en octobre.

Le Centre de services à la clientèle pour la rémunération (CSCR) a reçu de nombreuses questions au sujet de cet article. Malgré des explications supplémentaires, certains employés sont toujours embrouillés au sujet de leur admissibilité. La convention collective doit être rédigée dans un langage clair et simple pour assurer la compréhension du lecteur et éviter toute confusion. À l'heure actuelle, ce n'est pas le cas et l'intention n'est pas de modifier la convention, mais simplement d'ajouter des précisions. L'employeur est convaincu que l'ajout de « pour un mois donné » permettrait de mieux préciser l'admissibilité au crédit de congés annuels et d'éviter toute confusion.

Au cours de nos discussions, l'agent négociateur a exprimé des préoccupations concernant l'expression « reçoit une paie » dans la disposition pour un nouvel employé dont la date de début est au milieu du mois. L'employeur est disposé à discuter de la possibilité de modifier cette terminologie, car l'objectif ultime est de fournir des précisions sans avoir d'incidence sur l'intention de l'admissibilité.

L'employeur demande respectueusement à la commission d'inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
34.02 L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle est rémunéré-e soit pour dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures, selon les modalités suivantes : (a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7e) anniversaire de service; (b) dix virgule six deux cinq (10,625) heures à partir du mois où survient son septième (7e) anniversaire de service; (c) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service; (d) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service; (e) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service; (f) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service; (g) dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;	34.02 L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle est rémunéré-e soit pour dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures, selon les modalités suivantes : a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son deuxième (2^e) anniversaire de service; b) À partir du mois où survient son 2^e anniversaire de service, l'employé-e acquiert une (1) journée supplémentaire (7,5 heures) de crédits de congé annuel jusqu'à un maximum de trente (30) jours de crédits de congé, et ce, à partir du mois où se déroule chaque anniversaire de service; c) À partir du mois où survient son 30^e anniversaire de service l'employé-e acquiert une demi-journée (3,75 heures) de crédits de congé annuel, et ce, à partir du mois où se déroule chaque anniversaire de service,

(h) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service;	
--	--

REMARQUES :

L'agent négociateur propose de modifier le taux d'accumulation des crédits de congés annuels, ce qui augmente efficacement les droits aux congés annuels au-delà de ce qui se trouve dans d'autres conventions collectives. L'agent négociateur cherche aussi à obtenir des renseignements supplémentaires pour une augmentation de l'accumulation de crédits de congés annuels après qu'un employé a plus de vingt-neuf (29) années de service. Le **tableau 24** ci-dessous présente l'accumulation des congés annuels proposés par l'agent négociateur.

Tableau 24 – Accumulation proposée de crédits de congés annuels

Convention actuelle		Propositions de l'AFPC-SEI	
Années de service	Journées d'admissibilité	Années de service	Journées d'admissibilité
0-6	15	0-2	15
7	17	3	16
8	20	4	17
9	20	5	18
10	20	6	19
11	20	7	20
12	20	8	21
13	20	9	22
14	20	10	23
15	20	11	24
16	22	12	25
17	23	13	26
18	25	14	27
19	25	15	28

20	25	16	29
21	25	17-29	30
22	25	30	30.5
23	25	31	31
24	25	32	31.5
25	25	33	32
26	25	34	32.5
27	28	35	33
28 et plus	30		

Il est de la soumission de l'employeur que les dispositions existantes de la convention collective sont suffisantes et conformes à ses autres conventions collectives de la fonction publique fédérale; en effet, l'Agence a déjà une longueur d'avance sur l'APC, ce qui représente deux jours supplémentaires au cours de la septième année.

D'après l'employeur, une augmentation du montant des droits aux congés annuels vise à reconnaître le dévouement des employés à l'égard de la fonction publique; plus vous travaillerez, plus vous gagnerez. La mise en œuvre de la proposition de l'agent négociateur permettrait d'accélérer considérablement les gains de congés annuels.

Il y a une valeur en espèces associée aux crédits de congés annuels acquis; par conséquent, plus de congés un employé gagne, plus grande est la responsabilité de l'Agence et du gouvernement fédéral dans son ensemble. En fonction des données du système des congés de l'employeur, et du salaire moyen pour cette unité de négociation au moment de l'expiration de la convention collective actuelle, l'augmentation de la responsabilité de l'Agence s'élèverait à environ **24,1 M\$**.

L'agent négociateur ne présente pas de raison convaincante pour justifier sa proposition relative à cette amélioration importante des prestations. Par conséquent, l'employeur demande que la proposition de l'agent négociateur ne soit pas incluse dans le rapport de la commission.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
34.03 (a) Aux fins du paragraphe 34.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 61.04 et 61.07, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.	34.03 (a) Aux fins du paragraphe 34.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 61.04 et 61.07, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose de supprimer l'exception liée aux employés qui ont quitté la fonction publique et qui ont pris une indemnité de départ.

Compte tenu des changements apportés aux dispositions semblables de la convention collective au sein de l'APC et de l'autre agent négociateur de l'Agence au cours des cycles des négociations collectives récentes et actuelles, notamment en ce qui concerne les changements apportés à

l'indemnité de départ, l'Agence serait prête à discuter de changements semblables dans le contexte d'un règlement global négocié.

Convention collective	Position de l'Employeur
34.11 Report et épuisement des congés annuels (a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération 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. (b) Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux	34.11 Report et épuisement des congés annuels (a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule vingt cinq (262,5 225) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule vingt cinq (262,5 225) heures seront automatiquement payés en argent 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. (b) Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule vingt cinq (262,5 225) heures de congé annuel non utilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31

virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un (1) 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.	mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule vingt cinq (262,5 225) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un (1) 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.
34.17 Nomination d'un employé-e provenant d'un employeur de l'Annexe I ou IV L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.	34.17 Nomination d'un employé-e provenant d'un employeur de l'Annexe I ou IV L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule vingt cinq (262,5 225) heures d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

REMARQUES :

L'employeur demande de modifier les clauses 34.11 et 34.17 afin de permettre un report de plus de 225 heures au lieu des 265,5 heures prévues dans la convention collective actuelle.

Cette proposition est conforme à l'alinéa 34.05(a), qui stipule que les « employés sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis ».

L'employeur prend cet énoncé très au sérieux, car il appuie le bien-être des employés. Le but des congés annuels est de donner aux employés l'occasion de se reposer et de faire le plein d'énergie.

Pour appuyer cet objectif, dans le cadre du modèle de mieux-être de l'employeur, les employés sont encouragés à avoir des habitudes de santé individuelles positives en prenant des pauses-santé, en travaillant des heures raisonnables et en planifiant et en prenant les congés annuels accordés.

Le fait de permettre aux employés de reporter les nombreux congés en banque entraîne une dette financière supplémentaire pour l'employeur. Toutefois, dans ce cas, comme il est illustré dans le tableau ci-dessous, les statistiques récentes ont démontré que seulement 7,57 % des employés de l'unité de négociation ont plus de 225 heures en banque, et que la majorité des employés (plus de 68 %) ont moins de 112 heures en banque. Cela est encourageant et montre que la grande majorité des employés prennent des décisions saines en ce qui concerne la prise des congés.

Heures	N ^{bre} d'employés	% du total
Plus de 225	2 410	7,57 %
Plus de 187,5 à 225	990	3,11 %
Plus de 150 à 187,5	1 226	3,85 %
Plus de 112,5 à 150	1 861	5,85 %
Jusqu'à 112,5	21 938	68,93 %
Aucun droit de congés	3 402	10,69 %
Total général	31 827	

Toutefois, l'employeur est préoccupé par le fait que l'agent négociateur propose que les employés aient besoin de crédits de congés annuels supplémentaires, mais qu'ils ne sont pas en faveur de la mise en place de mesures pour les encourager à utiliser ce même congé. Par conséquent, l'employeur demande respectueusement que la commission inclue ces propositions dans son rapport.

ARTICLE 35 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Convention collective	Position de l'Employeur
35.01 (a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours. (b) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule vingt-cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins dix (10) jours. De tels crédits ne peuvent être reportés au nouvel exercice financier et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.	35.01 (a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours pour ledit mois. (b) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule vingt-cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins dix (10) jours pour ledit mois. De tels crédits ne peuvent être reportés au nouvel exercice financier et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

REMARQUES :

L'employeur cherche à obtenir d'autres précisions sur cette disposition aux fins de clarification. Les employés font appel à cette clause pour l'acquisition de crédits de congés de maladie et, plus précisément, aux conditions pour recevoir un crédit de congé de maladie dans un mois donné lorsque l'employé n'a été présent que pendant une partie du mois.

Comme pour d'autres ministères du gouvernement fédéral, les employés de l'Agence sont payés en arriérés depuis mai 2014. Depuis ce changement, il y a eu une certaine confusion quant à l'interprétation de cette disposition. Les conditions pour l'accumulation de crédits se trouvent dans l'expression « reçoit une paie » sans autre précision. Certains employés estiment donc que la rémunération dans leur compte bancaire à une date précise devient le facteur déterminant dans l'acquisition de crédits de congés de maladie pour ce mois. La réalité est très différente. En effet, un employé doit avoir droit à une indemnité de 10 jours de salaire dans un mois donné pour obtenir le crédit de congé, qui n'a rien à voir avec la date réelle à laquelle il reçoit une paie dans son compte bancaire.

Le CSCR a reçu de nombreuses questions au sujet de cet article. Malgré des explications supplémentaires, certains employés sont toujours embrouillés au sujet de leur admissibilité. La convention collective doit être rédigée dans un langage clair et simple pour assurer la compréhension du lecteur et d'éviter toute confusion. À l'heure actuelle, ce n'est pas le cas et l'intention de l'employeur n'est pas de modifier la convention, mais simplement d'ajouter des précisions. L'employeur est convaincu que l'ajout de « pour un mois donné » permettrait de mieux préciser l'admissibilité au crédit de congé annuel et d'éviter toute confusion future.

Au cours de nos discussions, l'agent négociateur a exprimé des préoccupations concernant l'expression « reçoit une paie », plus particulièrement en ce qui concerne un nouvel employé dont la date de début est au milieu du mois. L'employeur est disposé à discuter de la possibilité de modifier cette terminologie, car l'objectif ultime est de fournir des précisions sans avoir d'incidence sur l'intention de l'admissibilité.

Nous vous renvoyons à la soumission de l'employeur en vertu de la clause 34.02 pour obtenir de plus amples renseignements à l'appui.

L'employeur demande respectueusement à la commission de recommander des précisions sur le libellé de cette disposition.

ARTICLE 36 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

Convention collective	Position de l'Employeur
36.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.	36.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

REMARQUES :

L'employeur propose de modifier la demi-journée allouée à l'heure actuelle pour offrir une période exacte de 3,75 heures aux fins d'harmonisation avec le reste de la fonction publique et avec la référence actuelle à la période indiquée dans l'ensemble de la convention collective, qui est en heures de travail plutôt qu'en jours. Cette harmonisation serait également conforme à la disposition équivalente qui se trouve dans la convention collective du groupe VFS de l'IPFPC. Cette modification n'aurait aucune incidence sur l'application ou l'admissibilité de cette disposition.

L'employeur demande à la commission d'inclure cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 37 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Convention collective	Position de l'agent négociateur
Article 37 – Congé pour accident de travail 37.01 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 Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison : (a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e, ou (b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,	Article 37 – Congé pour accident de travail 37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur par une commission des accidents de travail lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison : (a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e, ou (b) d'une maladie de traumatismes indirects ou de toute autre maladie, blessure ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

REMARQUES :

L'agent négociateur propose de retirer le pouvoir discrétionnaire de l'employeur de déterminer la période à laquelle un employé doit demeurer en congé payé pour accident de travail et d'élargir les critères d'admissibilité aux prestations prévues par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE).

L'employeur soutient respectueusement que la commission n'a pas la compétence pour traiter la proposition de l'agent négociateur à la clause 37.01(b), conformément aux sous-alinéas 177(1)a) et b) de la LRTSPF :

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 soutient également qu'en vertu de la proposition de l'agent négociateur, l'employé demeurerait en congé payé, par l'employeur, jusqu'à ce qu'il soit déterminé qu'il peut retourner au travail. Cette période pourrait durer 130 jours, ce qui correspond à la norme que suit l'employeur selon sa propre politique. Cela signifierait également que les autres prestations de l'employé continueront de s'accumuler pendant cette période, comme les congés annuels.

De plus, exiger que le congé se poursuive, tant que la Commission d'indemnisation des accidents du travail atteste que l'employé n'est pas en mesure de travailler, éliminerait efficacement les avantages salariaux de la rémunération du travailleur. Cette proposition aurait indûment une incidence sur 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 51(1)g) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*.

L'employeur est d'avis qu'il n'est pas nécessaire ou justifié de supprimer le libellé et de fournir une rémunération complète continue pour des blessures ou des maladies liées au travail. La pratique actuelle et la politique existante fournissent clairement un avantage bien supérieur à celui des autres employeurs des secteurs public et privé. Le libellé actuel est identique à celui qui est inclus dans

toutes les conventions collectives de l'APC et il est conforme aux lignes directrices de l'employeur applicables à tous les employés.

Par l'intermédiaire de la LIAE, l'employeur a une structure interne gérée par les commissions d'indemnisation des accidents du travail provinciales dans laquelle chaque province a des plans et des systèmes en place pour aider les employés blessés ou malades lorsqu'ils sont absents du travail.

Par conséquent, l'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 38 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

Convention n collective	Position de l'agent négociateur
	38.01 Congé de maternité non payé a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse. b. Nonobstant l'alinéa a) : i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé, ou ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né, la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines. c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse. d. L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse. e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir : i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date; ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure »

utilisés dans l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

38.02 Indemnité de maternité

æ L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :

- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
- ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité en vertu de l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
- iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

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

~~B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;~~

~~C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou 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 Loi sur la pension de la fonction publique : <table><tr><td>(indemnité reçue)</td><td>X</td><td>(période non travaillée après son retour au travail)</td></tr><tr><td colspan="2"></td><td> </td></tr><tr><td colspan="2"></td><td>[période totale à travailler précisée en (B)]</td></tr></table>	(indemnité reçue)	X	(période non travaillée après son retour au travail)						[période totale à travailler précisée en (B)]
(indemnité reçue)	X	(période non travaillée après son retour au travail)								
		[période totale à travailler précisée en (B)]								
	D. Le remboursement prévu à la division (C) ne s'appliquera pas dans les situations suivantes : (i) le décès, (ii) la mise en disponibilité (iii) si la 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 la suite de la cessation d'une fonction, (iv) la fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est réengagé par l'Agence, un organisme visé par l'annexe I ou IV de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, à l'intérieur de quatre-vingt dix (90) jours suivant la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées à la division (B), (v) parce qu'elle ou il est devenu invalide au sens de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i>; ou (vi) l'employé-e est nommé-e à un poste au sein d'un organisme visé par l'annexe I ou IV de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, et qui satisfait aux obligations précisées à la division (B).									
	b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après									

	le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C). e. b. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit : ** i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, et ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité conformément à l'article 22 de la Loi sur 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 ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et 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 cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période. c. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02e)b)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
--	--

- d. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa e b) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- e. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa e b) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f e) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- g. Nonobstant l'alinéa g f), et sous réserve du sous-alinéa f e) (ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- h. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- i. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

38.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles 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 Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 38.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) cent pour cent (100 %) 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. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 38.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité en vertu de l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).
--	--

REMARQUES :

L'agent négociateur cherche à modifier l'article 38, Congé de maternité non payé, en supprimant les dispositions de retour au travail et en augmentant le supplément de l'allocation de maternité de 93 % à 100 %.

En ce qui concerne l'augmentation de l'allocation et le retrait de la disposition de retour au travail, l'augmentation de l'allocation à 100 % représenterait aussi des coûts supplémentaires importants pour l'employeur. L'agent négociateur n'a pas fourni de justification pour ces changements proposés, et l'employeur est d'avis qu'ils ne sont pas justifiés.

En ce qui a trait à la proposition de l'agent négociateur de modifier le sous-alinéa 38.02(c)(i) en supprimant « deux (2) semaines », l'employeur a présenté un libellé semblable le 24 janvier 2019 et pourrait donc être ouvert à un tel changement. La proposition de l'agent négociateur de modifier le

sous-alinéa 38.02(c)(iii) est également semblable à celle proposée par l'employeur, à l'exception de l'augmentation du supplément de l'allocation de maternité. Compte tenu de ce qui précède, l'employeur est également ouvert à cette proposition de l'agent négociateur, à l'exception de l'augmentation du supplément de l'allocation de maternité.

Le libellé proposé de l'employeur et les parties de la proposition de l'agent négociateur susmentionnés cadrent avec les termes négociés dans de nombreuses conventions collectives au sein de la fonction publique fédérale (p. ex., l'entente du groupe PA) au cours de la dernière série de négociations et s'harmonisent avec les changements apportés à la *Loi sur l'assurance-emploi* (LAE) pendant cette période.

L'employeur aimerait souligner que 34 unités de négociation de la fonction publique fédérale ont récemment négocié des conventions qui comprennent le libellé de l'**annexe P**. Ce libellé, qui fait partie de la tendance établie, présente des améliorations supplémentaires à la définition d'employeur dans les dispositions sur le congé de maternité [divisions 38.02(a)(iii)(A) et (C)] afin d'élargir la définition d'« employeur » aux fins de l'obligation en matière de retour au travail à tout organisme énuméré aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Il convient également de noter que, pour appuyer la compréhension des intervenants (c.-à-d. les employés), l'employeur a apporté des modifications rédactionnelles mineures afin de s'harmoniser davantage avec le libellé inclus dans les conventions collectives récemment négociées dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Par exemple, le libellé proposé à la division 38.02(a)(ii)(C) comprend le contenu qui figurait auparavant dans les dispositions 38.02(a)(ii)(D)(i), (ii), (iii) et (iv).

En tenant compte du principe de réplcation, l'employeur serait prêt à utiliser le libellé inclus à l'**annexe P** dans le contexte d'un règlement global négocié.

ARTICLE 40 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Convention collective	Position de l'agent négociateur
	40.01 Congé parental non payé a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) quatre-vingt-six (86) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié. b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) quatre-vingt-six (86) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié. c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes. d. Nonobstant les alinéas a) et b) : - si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou - si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant, la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié. e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f. L'Employeur peut :

- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

40.02 Indemnité parentale

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

- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
- ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi ou des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
- iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage

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

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

~~C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la~~

	division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique : $\frac{(\text{indemnité reçue}) \quad X \quad (\text{période non travaillée après son retour au travail})}{[\text{période totale à travailler précisée en (B)}]}$ D. Le remboursement prévu à la division (C) ne s'appliquera pas dans les situations suivantes : (i) le décès, (ii) la mise en disponibilité (iii) si la 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 la suite de la cessation d'une fonction, (iv) la fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé e est réengagé par l'Agence, un organisme visé par l'annexe I ou IV de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, à l'intérieur de quatre vingt dix (90) jours suivant la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées à la division (B), (v) parce qu'elle ou il est devenu invalide au sens de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i>; ou (vi) l'employé e est nommé e à un poste au sein d'un organisme visé par l'annexe I ou IV de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, et qui satisfait aux obligations précisées à la division (B). b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après
--	---

	le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C). €. b. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit : i. dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période; ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi, ou des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période; iii. l'employée qui a reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui demeure en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée; iv. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des soixante-une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu
--	--

	ladite semaine en vertu du sous-alinéa 38.02e (b)(iii) pour le même enfant. c. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02e(b)(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. d. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa e b), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale. e. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa e b) est : i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé; ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période. f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f e) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé. g. Nonobstant l'alinéa g f) et sous réserve du sous-alinéa f e) (ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là. h. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence. i. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
--	--

	j. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagée ne dépassera pas cinquante-deux (52) soixante-dix-huit (78) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale. 40.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides a. L'employé-e qui : i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 40.02a)(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 Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et 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 pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) cent pour cent (100 %) 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. b. L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 40.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la Loi sur 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 paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).
--	---

REMARQUES :

L'agent négociateur cherche à modifier les clauses 40.01 – Congé parental non payé, 40.02 – Prestation parentale et 40.03 – Allocation parentale spéciale pour les employés totalement invalides en supprimant les dispositions de retour au travail, ce qui augmente l'allocation parentale de 93 % à 100 % et augmente l'option actuelle et unique de la période de congé parental non payé.

En ce qui concerne l'augmentation de l'allocation et le retrait de la disposition de retour au travail, l'augmentation de l'allocation à 100 % représenterait aussi des coûts supplémentaires importants pour l'employeur. L'agent négociateur n'a pas fourni de justification pour ces changements proposés, et l'employeur est d'avis qu'ils ne sont pas justifiés.

En ce qui a trait à la proposition de l'agent négociateur de modifier le sous-alinéa 40.02(c)(i) en supprimant « deux (2) semaines », l'employeur a présenté un libellé semblable le 24 janvier 2019. De plus, ce libellé s'harmonise avec le libellé négocié dans de nombreuses conventions collectives au sein de la fonction publique fédérale (p. ex., la convention du groupe PA) au cours de la dernière série de négociations, et avec les changements apportés à la LAE pendant cette période. Compte tenu de tout cela, l'employeur est ouvert à cette proposition de négociation.

L'employeur aimerait souligner que 34 unités de négociation de la fonction publique fédérale ont récemment négocié des conventions qui contiennent les termes figurant à l'**annexe Q**. Le libellé ci-dessous, qui fait partie de la tendance établie, présente des améliorations supplémentaires, y compris :

- Deux options pour le congé parental non payé :
 - Option standard (actuelle) : jusqu'à 37 semaines consécutives de congé non payé au cours de la période de 52 semaines.
 - Option prolongée : jusqu'à 63 semaines consécutives de congé non payé au cours de la période de 78 semaines.
- Deux options pour les indemnités parentales (supplément) pour les employés dans le cadre du régime d'assurance-emploi (AE) :
 - Option standard (actuelle) : indemnité parentale (supplément) pouvant aller jusqu'à 93 % du taux de rémunération hebdomadaire d'un employé jusqu'à un maximum de 37 semaines.
 - Option prolongée : indemnité parentale (supplément) pouvant aller jusqu'à 55,8 % du taux de rémunération hebdomadaire d'un employé jusqu'à un maximum de 63 semaines.

- Autres semaines d'indemnité (supplément) lorsque les employés partagent des prestations parentales :
 - Option standard : les employés peuvent partager jusqu'à 40 semaines (5 semaines supplémentaires) d'indemnités parentales (supplément). Les employés admissibles qui choisissent l'option standard ont droit à un maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagée (supplément) pouvant aller jusqu'à 57 semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental non payé.
 - Option prolongée : dans le cadre du régime d'assurance-emploi, les employés peuvent partager jusqu'à 69 semaines (8 semaines supplémentaires) d'indemnités parentales (supplément). Les employés admissibles qui choisissent l'option prolongée ont droit à un maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagée (supplément) pouvant aller jusqu'à 86 semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental non payé.
- Formule modifiée pour le remboursement de l'indemnité parentale prolongée (supplément) proportionnelle à l'indemnité reçue.
- Plus grande mobilité pour les employés : la liste des organismes au sein desquels un employé en congé de maternité ou parental non payé peut revenir au travail a été élargie afin de faciliter le retour de l'employé à n'importe quel organisme énuméré aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Ces améliorations et modifications cadrent avec l'intention des dernières modifications à la LAE.

Notamment, en décembre 2017, le régime de prestations parentales de l'assurance-emploi a été modifié afin de fournir deux options aux parents :

1. Prestations parentales standard – 35 semaines avec un taux de prestations de 55 %.
2. Prestations parentales prolongées – 61 semaines avec un taux de prestations de 33 %.

De plus, le budget fédéral de 2018 a annoncé une nouvelle prestation parentale partagée « à prendre ou à laisser » pour les parents qui n'ont pas donné naissance, y compris les pères, les partenaires de même sexe ou les parents adoptifs. Ces changements sont entrés en vigueur en mars 2019.

La mise en place d'un supplément de 55,8 % en vertu de l'option d'indemnité parentale prolongée n'a pas d'incidence sur les coûts par rapport aux prestations prévues avant les changements apportés à l'assurance-emploi, qui prévoyaient des prestations parentales prolongées. De cette façon, les congés prolongés et les suppléments réduits permettent de s'assurer que l'indemnité globale payée demeure la même, que l'employé ait choisi la période de congé standard ou prolongée.

Il convient de noter que les résidents du Québec ne sont pas admissibles aux prestations de maternité ou parentales offertes par le régime d'assurance-emploi, car 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). Par conséquent, en vertu de la clause 40.02 du libellé négocié ci-dessous, les employés qui présentent une demande de prestations parentales, de paternité ou d'adoption dans le cadre du RQAP seront assujettis aux dispositions relatives à l'indemnité parentale standard :

- Les employés recevront un supplément à ces prestations qui correspond à 93 % de leur taux de rémunération hebdomadaire moins les autres sommes gagnées au cours de cette période qui diminuent les prestations parentales.
- Lorsque deux employés ont partagé le congé parental et ont reçu 32 semaines de prestations parentales et 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 recevoir une autre indemnité parentale, pour une période pouvant aller jusqu'à 2 semaines, à 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire moins tout autre montant gagné pendant cette période.
- Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité ou parentale standard partagée ne doit pas dépasser 57 semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental non payé.

Il convient également de noter que pour appuyer la compréhension des intervenants (c.-à-d. les employés), l'employeur a apporté des modifications rédactionnelles mineures afin de s'harmoniser davantage avec le libellé inclus dans les conventions collectives récemment négociées dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Par exemple, le libellé proposé à la division 40.02(a)(ii)(C) comprend le contenu qui figurait auparavant dans les dispositions 40.02(a)(ii)(D)(i), (ii), (iii) et (iv).

En tenant compte du principe de réplication et des principes directeurs pour l'établissement de la rémunération au gouvernement fédéral, l'employeur serait disposé à discuter du libellé figurant à l'**annexe Q** dans le contexte d'un règlement global négocié.

ARTICLE 41 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

Convention collective	Position de l'agent négociateur
ARTICLE 41 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE	ARTICLE 41 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE RAISONS FAMILIALES
41.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la famille. 41.02 Un congé non payé doit être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de sa famille pourvu que les conditions suivantes soient respectées : (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, auquel cas il devra en informer l'Employeur par écrit dès que possible; (b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines; (c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse 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 mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.	41.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la famille raisons familiales. 41.02 Un congé non payé doit être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de sa famille raisons familiales pourvu que les conditions suivantes soient respectées : (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, auquel cas il devra en informer l'Employeur par écrit dès que possible; (b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines; (c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;

41.03 Selon les besoins opérationnels, un employé qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur. 41.04 Toutes les périodes de congé prises en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants selon les dispositions des conventions collectives précédentes de l'Exécution des programmes et des services administratifs 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 famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.	(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. 41.03 Selon les besoins opérationnels, un employé qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur. 41.04 Toutes les périodes de congé prises en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants selon les dispositions des conventions collectives précédentes de l'Exécution des programmes et des services administratifs 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 famille raisons familiales pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.
---	---

REMARQUES :

L'agent négociateur cherche à élargir la portée de cet article afin d'y inclure toutes les questions liées à la famille plutôt qu'aux soins d'un membre de la famille.

L'employeur fait valoir que le libellé de cet article a été négocié à l'origine pour la convention collective de 2010-2012 et a remplacé l'article 41 précédent (congé non payé pour les soins et l'éducation des enfants) et l'article 42 (congé non payé pour les soins de longue durée des parents).

La formulation actuelle concernant les « soins d'un membre de la famille » est conforme à ce qui est prévu dans les autres conventions collectives de la fonction publique centrale. Le libellé proposé par l'agent négociateur n'existe pas dans d'autres conventions collectives au sein de l'APC. De plus, la convention collective actuelle prévoit déjà différents congés qui pourraient être utilisés pour les besoins liés aux membres de la famille, par exemple, les congés payés pour des responsabilités familiales, les congés non payés pour des besoins personnels et les congés de soignant.

En vertu de la clause 41.04, l'agent négociateur propose que ce congé soit payé lorsque les employés reçoivent des prestations d'assurance-emploi. Toutefois, les prestations d'assurance-emploi actuelles liées aux soins d'un membre de la famille sont déjà couvertes par d'autres articles du libellé de la convention collective actuelle (p. ex., la clause 53.04, Congé de soignant). En fonction du nombre minimal de congés accordés en vertu de cet article, soit trois semaines, le seul calcul que nous pourrions estimer serait de fournir une rémunération de remplacement de 100 %. Le coût pour ce montant serait de **19 M\$**.

L'agent négociateur propose également que ce congé soit divisé en plusieurs périodes et que les montants gagnés au cours de la période du paiement de l'indemnité ne soient pas déduits du supplément.

L'employeur soutient que rien dans le libellé actuel de la convention collective ne limiterait la capacité d'un employé à bénéficier de plusieurs périodes de congé pour les soins d'un membre de la famille. Le seul critère relatif au temps indique que la période minimale doit être de trois semaines et que le total des congés accordés pendant la carrière d'un employé ne peut pas dépasser cinq ans. Par le fait même, l'employeur indique que cette proposition n'est pas nécessaire.

En ce qui concerne le supplément, étant donné qu'il n'y a pas d'autres prestations d'assurance-emploi à la disposition des employés en ce qui a trait aux soins d'un membre de la famille, à l'exception de ce qui a déjà été présenté, les indemnités supplémentaires aux fins de supplément ne sont pas concernées.

Pour les raisons énoncées ci-dessus, l'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure ces propositions dans son rapport.

ARTICLE 42 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Convention collective	Position de l'agent négociateur
42.01 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas quarante-cinq (45) heures au cours d'un exercice financier.	42.01 (a) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article paragraphe 42.02 ne dépasse pas quarante-cinq (45) cinquante-deux virgule cinq (52,5) heures au cours d'un exercice financier. (b) Les congés non utilisés au cours d'un exercice financier sont reportés et mis à la disposition de l'employé-e au cours de l'exercice suivant. (c) À la demande de l'employé-e, la surveillante ou le surveillant peut avancer jusqu'à cinquante-deux virgule cinq (52,5) heures de congé par exercice financier en vertu du présent article.
42.02 Sous réserve du paragraphe 42.01, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes : (a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible; (b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à	42.02 Sous réserve du paragraphe 42.01, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes : (a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible; (b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée; (c) pour les soins d'un membre malade de la famille de l'employé-e et qui est hospitalisé; (d) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille; (e) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant; (f) de fournir du temps à l'employé-e pour prendre des mesures de rechange en cas d'incendie ou d'inondation à sa résidence; (g) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un enfant lorsque, en raison de circonstances imprévues, les services habituels de garde ne sont pas disponibles. Ceci s'applique également aux fermetures inattendues d'école pour les enfants âgés de quatorze (14) ans et moins, ou aux enfants de plus de quatorze (14) ans ayant des besoins spéciaux; (h) sept virgule cinq (7,5) heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour : A. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible; B. se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un para juriste pour	(c) pour les soins d'un membre malade de la famille de l'employé-e et qui est hospitalisé; (d) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille; (e) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant; (f) de fournir du temps à l'employé-e pour prendre des mesures de rechange en cas d'incendie ou d'inondation à sa résidence; (g) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un enfant lorsque, en raison de circonstances imprévues, les services habituels de garde ne sont pas disponibles. Ceci s'applique également aux fermetures inattendues d'école, annulations de transport scolaire, grèves scolaires, grèves de garderie d'école pour les enfants âgés de quatorze (14) ans et moins, ou aux enfants de plus de quatorze (14) ans ayant des besoins spéciaux; (h) pour visiter un membre malade de la famille en phase terminale. (hi) quinze (15) heures des cinquante-deux virgule cinq (52,5) sept virgule cinq (7,5) heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour : A. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible; B. se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un para juriste pour des questions non
---	--

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.	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.
--	--

REMARQUES :

L'agent négociateur demande une augmentation des heures de congés payés pour les obligations familiales, qui sont passées de 45 heures à 52,5 heures, ce qui représente une journée de plus. L'agent négociateur propose également que ce congé soit reporté s'il n'est pas utilisé et qu'une avance de crédits de congé soit accordée à la demande de l'employé.

L'employeur fait valoir que les 45 heures fournies aux employés de l'Agence dans la convention collective actuelle sont déjà plus élevées que les 37,5 heures prévues dans la plupart des autres conventions collectives de l'APC. En fonction de l'utilisation moyenne de ce type de congé, les propositions de l'agent négociateur seraient très coûteuses pour l'employeur – près de **6,5 M\$** par année en continu. Cette proposition aurait également des répercussions importantes sur les opérations de l'Agence.

L'agent négociateur a également demandé plusieurs modifications à la clause 42.02 en ce qui a trait à l'élargissement des circonstances dans lesquelles ce congé peut être accordé. Ces modifications comprennent les suivantes :

- Alinéa 42.02(a) – la capacité des employés à se rendre à des rendez-vous avec des autorités scolaires ou des agences d'adoption sans aviser leurs superviseurs avant le rendez-vous.
- Alinéa 42.02(b) – suppression de « immédiats et temporaires » quant aux soins prodigués à un membre de la famille de l'employé.
- Alinéa 42.02(e) – suppression de cette clause et ajout d'une disposition supplémentaire pour les besoins directement liés à la naissance de l'enfant de l'employé.
- Alinéa 42.02(g) – suppression de « en raison de circonstances imprévues » et ajout de raisons pour ce congé.

- Alinéa 42.02(h) – ajout de « pour visiter un membre malade de la famille en phase terminale » à la liste des circonstances dans lesquelles le congé doit être accordé.
- Alinéa 42.02(i) – augmentation du plafond pour les activités scolaires et les rendez-vous avec un conseiller juridique ou un para juriste, qui est passé de 7,5 heures à 15 heures.

Pour toutes les demandes présentées en vertu de la clause 42.02, l'employeur fait valoir que de tels changements entraîneraient un élargissement déraisonnable de la portée, en plus d'éliminer l'objet et la signification des dispositions de la clause. L'employeur fait valoir qu'il n'y a aucune justification pour l'élargissement des dispositions de cette clause. De plus, le libellé proposé par l'agent négociateur ne se trouve dans aucune autre convention collective de l'APC, y compris celle du groupe PA de comparaison.

L'employeur est d'avis que l'agent négociateur n'a pas appuyé ses arguments avec les données qui démontrent un besoin pour ce changement. Les propositions de l'agent négociateur ne sont également pas trouvées dans les conventions collectives de l'APC.

Pour les raisons énoncées ci-dessus, l'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'Employeur
42.01 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas quarante-cinq (45) heures au cours d'un exercice financier.	42.01 (a) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas quarante-cinq (45) heures au cours d'un exercice financier. (b) Les employés nommés pour une période déterminée ont droit au congé payé prévu au présent article dans la même proportion que le nombre de mois travaillés au cours d'une année financière par rapport à douze (12) mois.

REMARQUES :

À l'instar de la demande faite en vertu de la clause 53.02, l'employeur propose d'inclure un nouvel alinéa à la clause 42.01 afin de modifier le droit à ce congé pour les employés nommés pour une période déterminée qui ne sont pas sur le marché du travail pendant une année complète.

À l'heure actuelle, cette clause stipule que tous les employés de l'unité de négociation se voient accorder 45 heures (6 jours) de congé pour obligations familiales au cours d'un exercice, mais aucune distinction n'a été établie pour les employés nommés pour une période déterminée. Par conséquent, les employés nommés pour une période déterminée de moins d'une année reçoivent la totalité de l'indemnité. Non seulement cette situation a des répercussions opérationnelles et économiques sur l'employeur, mais elle entraîne également des inégalités parmi les membres de l'unité de négociation.

L'incidence la plus importante se produit lorsque l'employeur embauche un grand nombre de nouveaux employés pour la période de production des déclarations de revenus. Étant donné que cette période a lieu entre février et juin, les nouveaux employés nommés pour une période déterminée sont recrutés en janvier et en février. Selon la formulation de la disposition actuelle, ils ont donc droit à six jours de congé pour obligations familiales dès qu'ils se joignent à l'effectif, malgré le fait qu'il ne reste que quelques semaines avant la fin de l'exercice. Ce faisant, ces nouveaux employés pourraient prendre ce congé avant le 31 mars, ce qui crée une pression importante sur l'effectif au cours de cette période de pointe.

Par exemple, les centres d'appels embauchent environ 500 nouveaux employés chaque année. Étant donné que chacun de ces employés reçoit six jours de congé pour obligations familiales, cela représente des milliers de jours de congé qui doivent être pris pendant la période la plus occupée de l'Agence. De plus, à compter du 1^{er} avril, ces employés se verront créditer six autres jours de congé qu'ils devront prendre.

Cela a des répercussions économiques et opérationnelles sur l'employeur, car ces employés sont embauchés pour travailler pendant une période de pointe et ils reçoivent 12 jours de congé pour

obligations familiales au cours de leur contrat. L'employeur doit également tenir compte des demandes de congé des employés nommés pour une période indéterminée. Par conséquent, l'employeur doit embaucher plus d'employés pour couvrir tous ces congés et, par conséquent, il doit assumer de nombreux coûts supplémentaires, comme les salaires, les prestations et la formation.

Comme il a été mentionné, cela entraîne des inégalités parmi les membres de l'unité de négociation parce que les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée doivent travailler toute l'année afin de recevoir six jours de congé. Cela est également inéquitable compte tenu d'un fait qu'un employé à temps partiel recevrait ces congés selon un calcul au prorata conformément à la clause 60.02.

Conjointement avec la demande faite en vertu de la clause 53.02, l'employeur demande que la commission inclue cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'Employeur
42.02 (h) sept virgule cinq (7,5) heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour : A. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible; B. se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un para juriste 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.	42.02 (h) sept virgule cinq (7,5) heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour : A. assister à une activité scolaire de l'enfant de l'employé, au sens du paragraphe 2.01, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible; B. se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un para juriste 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.

REMARQUES :

L'employeur demande d'apporter des clarifications à la division 42.02(h)(A) afin de préciser que le congé aux fins de participation à une activité scolaire doit être accordé dans les situations liées à l'enfant de l'employé, conformément à la définition de « famille » dans la clause 2.01.

Les dispositions actuelles de la convention collective ont été une source de confusion et l'employeur a reçu plusieurs demandes d'interprétation relativement à cette disposition particulière.

Bien que le libellé diffère de celui du groupe PA de comparaison, ces clarifications permettraient de confirmer l'intention de la clause et de normaliser les pratiques à l'échelle de l'Agence. La proposition de l'employeur est simplement d'apporter des clarifications et n'a aucune incidence sur les droits.

L'employeur demande à la commission d'inclure cette disposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
NOUVEAU	42.03 Un congé payé supplémentaire de 5 jours est accordé à l'employé-e pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.

REMARQUES :

L'agent négociateur cherche à obtenir un congé supplémentaire lié à la naissance ou à l'adoption d'un enfant de l'employé lorsqu'un tel congé est déjà prévu en vertu des articles 38 et 40 de la convention collective.

Ce libellé ne figure dans aucune autre convention collective de l'APC et aurait des répercussions opérationnelles et économiques sur l'employeur. Le coût de ce congé supplémentaire serait de **1 M\$**.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas recommander cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 43 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

Convention collective	Position de l'agent négociateur
43.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes : (a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles; (b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles; (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) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. 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.	43.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes : (a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles; (b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles; (c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois par période de 10 ans en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. 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.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose que les congés non payés pour les obligations personnelles soient accordés aux employés une fois chaque 10 ans, plutôt qu'une seule fois pendant la période totale d'emploi de l'employé au sein de la fonction publique.

La disposition actuelle prévoit deux périodes de congé non payé différentes, une de 3 mois et une de 12 mois. Ce type de congé a des répercussions importantes sur l'employeur en ce qui a trait aux coûts et à la productivité.

Dans les cas où un employé prend une période de congé ou une combinaison des deux périodes, selon les exigences opérationnelles et la durée du congé, l'employeur doit remplacer l'employé. Dans la plupart des cas, cela nécessiterait une forme de processus de dotation, de formation et d'encadrement pour le remplaçant de l'employé. Il y a aussi d'autres facteurs à prendre en compte concernant la nécessité de formation technique ou d'appoint pour les employés qui reprennent leur poste après une longue période de congé.

Le libellé actuel se trouve dans de nombreuses conventions collectives de la fonction publique fédérale et il est identique dans d'autres conventions collectives négociées entre le SCT et l'AFPC (groupes PA, FB, TC et SV). L'employeur est d'avis que l'agent négociateur n'a pas appuyé son argument avec les données qui démontrent un besoin pour ce changement.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette disposition dans son rapport.

ARTICLE 46 – CONGÉ DE DEUIL

Convention collective	Position de l'agent négociateur
46.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès. 46.02 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. 46.03 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.01 et 46.02, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à	46.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils ouvrables consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, peut être divisée en deux périodes doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès. 46.02 (a) L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. de son oncle ou de sa tante (c'est désormais dans la définition de la famille) ou de l'oncle ou de la tante de son-sa conjoint-e. En outre, l'employé-e peut se voir accorder jusqu'à trois (3) jours de congé payés pour le déplacement qu'occasionne le décès. (b) L'employé-e a droit à un congé payé pour assister aux funérailles ou au service

concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés. 46.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le Commissaire ou le gestionnaire délégué peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.01 et 46.02.	commémoratif d'un-e collègue, y compris pour s'y rendre et en revenir. 46.03 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.01 et 46.02 (a) et (b)., celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés. 46.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le Commissaire ou le gestionnaire délégué peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.01 et 46.02 (a) et (b). 46.05 Sur demande, l'employé-e a droit à une période de congé payé de trois (3) jours ouvrables pour s'acquitter des fonctions d'administrateur-trice ou d'exécuteur-trice de la succession et/ou du testament de la personne décédée. Cette période peut être divisée en plus d'une période.
---	--

REMARQUES :

L'agent négociateur propose de modifier cette clause afin de fournir une option permettant à un employé de prendre un congé de deuil sur deux périodes. L'agent négociateur cherche également à

prolonger la durée du congé payé et à élargir considérablement l'admissibilité à la disposition liée au congé de deuil d'un jour. De plus, l'agent négociateur tente de fournir trois jours ouvrables de congé payé aux employés pour exécuter les tâches de l'administrateur ou de l'exécuteur de la succession ou du testament d'un défunt.

Principe de réplcation

L'option de prendre un congé de deuil sur deux périodes est incluse dans bon nombre des conventions collectives signées en 2018 (p. ex., le groupe PA). De plus, au cours de la dernière série de négociations, la définition de « famille » en vertu de l'article 2 des conventions, comme celle du groupe PA, a été élargie pour inclure la demi-sœur, le demi-frère, le beau-fils et la belle-fille. Il convient de noter que, à leur tour, les dispositions applicables liées au congé de deuil d'un jour ont aussi été modifiées pour tenir compte de ce changement.

L'ajout de deux jours de congé payé coûterait **1,2 M\$** à l'employeur. Cette prestation prolongée ne serait pas conforme à ce qui est prévu dans toute autre convention collective au sein de l'APC ou de l'Agence.

Compte tenu de ces tendances établies lors de la dernière série de négociations et dans le contexte d'un règlement global négocié, l'employeur serait ouvert au libellé négocié dans la convention du groupe PA (date d'expiration : 20 juin 2018), qui figure à l'**annexe J**, pour l'article 46 et l'article 2 (définition de famille).

En ce qui concerne les propositions du syndicat visant à élargir l'admissibilité à la disposition relative aux congés de deuil d'une journée, c'est-à-dire de prolonger la durée du congé payé de deux jours ainsi que de prévoir trois jours ouvrables de congé payé pour que les employés exécutent les tâches de l'administrateur ou de l'exécuteur de la succession ou du testament d'une personne décédée, aucune justification pour appuyer ces demandes coûteuses n'a été donnée par le syndicat. En outre, de telles dispositions ne se trouvent pas dans les autres conventions collectives de la fonction publique fédérale.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure ces propositions dans son rapport.

ARTICLE 47 – CONGÉ POUR COMPARUTION

Convention collective	Position de l'agent négociateur
47.01 L'employeur accorde un congé payé à l'employé pour la période pendant laquelle l'employé doit : a. être disponible pour la sélection d'un jury; b. faire partie d'un jury; c. assister, sur assignation ou sur citation ou autres instruments juridiques, comme témoin à une procédure qui a lieu : i. devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation, ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner, 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, 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 se présenter devant eux, v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.	47.01 L'employeur accorde un congé payé à l'employé, y compris le temps de déplacement à destination et en provenance de l'instance, pour la période pendant laquelle l'employé doit : a. être disponible pour la sélection d'un jury; b. faire partie d'un jury; c. assister, sur assignation ou sur citation ou autres instruments juridiques, comme témoin à une procédure qui a lieu : i. devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation, ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner, 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, 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 se présenter devant eux, v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi

	à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux. d. être partie à toute instance énumérée aux sous-alinéas (c)(i) à (v) du présent article.
--	---

REMARQUES :

Les demandes de l'agent négociateur en vertu de l'article 47 ne se trouvent pas dans le libellé de toute autre convention collective de l'APC ou de la convention collective du groupe VFS de l'IPFPC, et seraient coûteuses pour l'employeur.

En ce qui concerne la demande de l'agent négociateur d'inclure le temps de déplacement à destination et en provenance de l'instance, l'employeur ne fournit pas de congé payé pour qu'un employé se rende au travail. La même logique s'applique lorsqu'un employé est tenu de se présenter devant un tribunal. Dans la situation énumérée à l'alinéa 47.01(c), l'employeur fournit un congé payé pour couvrir la perte de salaire. Le coût de ce temps de déplacement supplémentaire est de **100 000 \$**.

Si l'employeur acceptait d'accorder un congé payé à un employé qui fait partie de toute instance, un employé qui fait face à des accusations criminelles recevrait un congé payé pendant son procès criminel.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas recommander cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 52 – CONGÉ DE PRÉRETRAITE

Convention collective	Position de l'agent négociateur
52.01 L'Employeur accordera un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la Loi sur la pension dans la fonction publique.	52.01 L'Employeur accordera un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures , à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la Loi sur la pension dans la fonction publique.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose de retirer le plafond lié au nombre maximal d'heures pouvant être accumulées pour les congés de préretraite, ce qui est de 187,5 heures ou 5 semaines.

Le libellé actuel de la convention collective prévoit une période de cinq jours par année jusqu'à un maximum de cinq semaines de congé de préretraite pour les employés qui deviennent admissibles à une rente de retraite immédiate. C'est le cas pour les employés âgés de 55 ans qui ont 30 années de service ou les employés âgés de 60 ans qui ont deux années de service. Afin de bien situer la commission, cette disposition a d'abord été introduite en novembre 2000 pour la convention collective conclue entre l'Agence et le groupe VFS de l'IPFPC. Cette disposition était aux fins de maintien en poste des membres de groupes précis, notamment le groupe de vérificateurs (AU), qui possèdent une expérience et des connaissances importantes.

Malheureusement, cet incitatif n'a pas été aussi efficace que prévu parce que, depuis la mise en œuvre de cette disposition, les employés du groupe AU ne sont pas en mesure de profiter de ce congé lorsqu'ils sont admissibles à une rente immédiate. Pour ce qui est des groupes SP et MG, comme il a été mentionné plus tôt dans le résumé des données et de l'analyse de recrutement et de maintien en poste de l'employeur, il n'y a actuellement aucun problème de maintien en poste. Cela étant dit, la disposition actuelle est efficace pour maintenir en poste certains employés chevronnés et

compétents pendant quelques années, mais il n'est pas nécessaire d'augmenter le plafond de 187,5 heures.

L'agent négociateur n'a pas montré qu'il est nécessaire d'élargir cette disposition, qui sert d'incitatif au maintien en poste en supprimant sa limite. Aucune autre convention collective au sein de la fonction publique fédérale ne prévoit des congés de préretraite, et le fait de retirer le plafond fournirait d'autres avantages aux employés de l'Agence par rapport à ceux des groupes de comparaison. Le retrait du plafond entraînerait un coût supplémentaire considérable de **900 000 \$** pour l'employeur.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 53 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS

Convention collective	Position de l'agent négociateur
NOUVEAU	53.XX L'Employeur accordera à l'employé-e qui en fait la demande un congé payé pour les consultations médicales, les soins dentaires et les traitements de fertilité. Ce congé payé comprend le temps qu'il faut pour se rendre aux rendez-vous et en revenir. Cette disposition s'applique aussi aux rendez-vous des membres de la famille de l'employé-e, telle que définie à la disposition 2.01.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose une nouvelle disposition pour les congés payés afin de se rendre à des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. Comme c'est le cas pour les autres employeurs de la fonction publique fédérale qui suivent la même pratique que l'Agence, les particularités liées au traitement des congés à cette fin se trouvent sous la forme d'un instrument de politique. Pour l'Agence, ces dispositions se trouvent dans la Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales (**annexe R**).

Pour des examens routiniers ou récurrents, l'employeur accorde déjà un congé, soit jusqu'à une demi-journée pour les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste sans sacrifier les crédits de congé. Le libellé présenté par l'agent négociateur ne limite pas le nombre de congés à accorder. Cette proposition donnerait lieu à une prestation accrue pour les employés de cette unité de négociation, qui n'est pas offerte à d'autres employés de l'Agence ou à ceux de l'APC.

Toutes les absences payées comportent un coût connexe et l'introduction d'une nouvelle disposition qui prévoit une prestation accrue et illimitée augmentera ultimement la responsabilité financière de l'Agence. Ce coût pourrait être sous la forme d'une perte de productivité ou de fonds salariaux en raison du besoin de remplacer l'employé par une autre ressource pendant son absence; cela pourrait être nécessaire dans un centre d'appels, par exemple.

Dans l'optique des dispositions de la Directive, lorsqu'un employé doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement lié à une condition particulière, ses absences sont imputées aux crédits de congés de maladie. De plus, tout temps supplémentaire requis pour une absence à cette fin pourrait être complété par des congés de maladie ou d'autres congés. En fonction du libellé proposé par l'agent négociateur, en vertu de cette nouvelle disposition, des congés seraient accordés pour tous les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, y compris ceux qui sont récurrents pour le traitement d'une condition particulière, ainsi que les traitements de fertilité. Cette prestation n'est pas actuellement offerte aux autres employés de l'Agence ou à ceux de l'APC.

La demande de l'agent négociateur comprend également une prestation supplémentaire et distincte pour le temps de déplacement afin de se rendre au rendez-vous. L'employeur fait valoir que le libellé actuel de la politique n'empêche pas la direction d'inclure le temps de déplacement dans la demi-journée prévue. En effet, le libellé d'un bulletin des relations de travail publié en 2010 afin de clarifier ce congé payé indique que « sous réserve des exigences opérationnelles et à la discrétion de la direction, les employés peuvent être autorisés à s'absenter du travail, jusqu'à un maximum de 3,75 heures, pour le temps requis pour se rendre à un rendez-vous sans utiliser ses crédits de congé ».

L'un des exemples fournis montre également que le congé est pour l'absence, et non seulement le temps passé au rendez-vous. « L'employé doit s'absenter pendant cinq heures pour un rendez-vous chez le médecin. Au-delà de la limite de 3,75 heures, il doit demander un congé de maladie. »

Afin de mettre cette question en perspective pour cette unité de négociation, l'employeur présente des données statistiques dans le **tableau 24** ci-dessous. Elles décrivent les cas liés à ce congé.

Exercice fiscal	# employés qui ont utilisé le code	# instances que le code a été utilisé	Heures totales	Coût salarial total	Heures moyennes par employé	Nombre moyen d'instances par employé	Salaire moyen par employé
2016-2017	23,779	110,293	243,175.49	7,905,173.40	10.23	4.64	332.44

2017-2018	24,274	109,753	241,596.30	7,842,382.46	9.95	4.52	323.08
2018-2019	24,953	107,994	237,882.14	7,744,984.80	9.53	4.33	310.38

Remarques : Les employés représentés par l'AFPC étaient titulaires d'un poste de niveau MG-SPS ou SP le jour de leur rendez-vous chez le médecin ou le dentiste.

Comme il a été démontré, en 2018-2019, il y a eu 107 994 cas de rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, soit une moyenne de plus de quatre rendez-vous par employé de l'unité de négociation.

Selon le taux de rémunération réel au moment des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, l'employeur a payé près de **8 M\$** en salaires aux employés qui ont pris un congé.

La demande de l'agent négociateur, y compris une composante de déplacement supplémentaire, aurait des répercussions économiques importantes sur l'employeur. L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas recommander cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
53.02 Congé personnel Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, d'au plus quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.	53.02 Congé personnel Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, L'employé-e bénéficie se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, d'un maximum de vingt-deux heures et demi (22,5) d'au plus quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Si un employé-e tombe malade pendant une période de congé personnel et qu'il en avise l'employeur, l'employé-e se verra accorder un congé de maladie payé, et tout jour de congé

	personnel non utilisé sera porté à son crédit pour utilisation à une date ultérieure. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.
--	---

REMARQUES :

L'agent négociateur propose d'augmenter le nombre d'heures de congé personnel fournies aux employés à chaque exercice, passant de 15 heures à 22,5 heures. L'agent négociateur propose également que, si un employé devient malade pendant un congé personnel, il se voit accorder un congé de maladie au lieu d'utiliser ses crédits de congés personnels.

Les employés de la fonction publique fédérale reçoivent un nombre important de congés chaque exercice, et les employés de l'Agence en profitent déjà plus que ceux couverts par toutes les autres conventions collectives entre l'AFPC et le Conseil du Trésor; ils reçoivent d'ailleurs le double de congés personnels.

L'employeur considère cette proposition comme déraisonnable et n'est pas prêt à augmenter le nombre de congés personnels offerts, qui est déjà le double du nombre de congés offerts à ses groupes de comparaison au sein de l'APC, dont les membres reçoivent 7,5 heures de congés personnels par année. Cela coûterait à l'employeur environ **6,5 M\$**.

Par conséquent, l'employeur demande que la commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'Employeur
53.02 Congé personnel Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, d'au plus quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.	53.02 Congé personnel (a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, d'au plus quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. (b) Les employés nommés pour une période déterminée ont droit au congé payé prévu au présent article dans la même proportion que le nombre de mois travaillés au cours d'une année financière par rapport à douze (12) mois. (c) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

REMARQUES :

À l'instar de la demande faite en vertu de la clause 42.01, l'employeur propose d'inclure un nouvel alinéa à la clause 53.02 afin d'ajouter des précisions sur les congés personnels offerts aux employés nommés pour une période déterminée.

À l'heure actuelle, cette clause prévoit que tous les employés de l'unité de négociation se voient accorder 15 heures de congé payé pour des raisons personnelles au cours d'un exercice, et qu'aucune distinction n'est établie pour les employés nommés pour une période déterminée. Par conséquent, les employés nommés pour une période déterminée de moins d'une année reçoivent la totalité de l'indemnité. Non seulement cette situation a des répercussions opérationnelles et économiques sur

l'employeur, mais elle entraîne également des inégalités parmi les membres de l'unité de négociation.

L'incidence la plus importante se produit lorsque l'employeur embauche un grand nombre de nouveaux employés pour la période de production des déclarations de revenus. Étant donné que cette période a lieu entre février et juin, les nouveaux employés nommés pour une période déterminée sont recrutés en janvier et en février. Selon la formulation de la disposition actuelle, ils ont donc droit à 15 heures de congé pour des raisons personnelles dès qu'ils se joignent à l'effectif, malgré le fait qu'il ne reste que quelques semaines avant la fin de l'exercice. Ce faisant, ces nouveaux employés pourraient prendre ce congé avant le 31 mars, ce qui crée une pression importante sur l'effectif au cours de cette période de pointe.

Par exemple, les centres d'appels embauchent environ 500 nouveaux employés chaque année. Étant donné que chacun de ces employés reçoit 15 heures de congé personnel, cela représente 1 000 jours de congé qui doivent être pris pendant la période la plus occupée de l'Agence. De plus, à compter du 1^{er} avril, ces employés se verront créditer deux autres jours de congé qu'ils devront prendre.

Cela a des répercussions économiques et opérationnelles sur l'employeur, étant donné que ces employés sont embauchés pour travailler pendant une période de pointe et qu'ils reçoivent 30 heures de congé personnel au cours de leur contrat. L'employeur doit également tenir compte des demandes de congé des employés nommés pour une période indéterminée. Par conséquent, l'employeur doit embaucher plus d'employés pour couvrir tous ces congés et, par conséquent, il doit assumer de nombreux coûts supplémentaires, comme les salaires, les prestations et la formation.

Comme il a été mentionné, cela crée des inégalités entre les membres de l'unité de négociation, car les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée doivent travailler toute l'année afin de recevoir 15 heures de congé. Cela est également inéquitable compte tenu d'un fait qu'un employé à temps partiel recevrait ces congés selon un calcul au prorata conformément à la clause 60.02.

Conjointement avec la demande faite en vertu de la clause 42.01, l'employeur demande que la commission inclue cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
NOUVEAU	53.XX Certificat médical (a) Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un médecin dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.03 a) ci-dessus. (b) Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

REMARQUES :

La proposition de l'agent négociateur sur les certificats médicaux comporte trois étapes :

- L'ajout d'un libellé pour préciser le type de renseignements médicaux que l'employeur doit considérer comme satisfaisant pour accorder un congé de maladie payé.
- Le remboursement des employés pour tous les coûts associés à l'obtention d'un certificat médical.
- L'accord d'un congé payé pour le temps associé à l'obtention dudit certificat.

Premièrement, l'employeur soutient que, même si un certificat médical peut habituellement être suffisant pour étayer une demande de congé de maladie payé, il ne doit pas et ne devrait pas garantir un droit automatique au congé.

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

L'employeur a le droit, conformément à la clause 35.03 de la convention, de déterminer les raisons fournies par l'employé pour appuyer une demande de congé. Il incombe à l'employé de fournir une raison valide pour une absence liée à une maladie. La preuve requise peut varier selon les circonstances et ne comprend pas nécessairement la fourniture d'un certificat médical d'un médecin. Cela signifie que les renseignements fournis par l'employé peuvent être toute démonstration qu'il n'était pas apte au travail pour cette période, y compris un certificat médical de la part d'un praticien en soins de santé.

L'employeur est d'avis que la formulation proposée dans la clause 35.09 empiéterait sur son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'alinéa 35.02(a) d'être convaincu que l'employé était malade ou blessé et qu'il devrait lui accorder un congé de maladie payé.

En ce qui concerne le remboursement du coût d'un certificat médical et d'un congé payé pour tout le temps associé à l'obtention dudit certificat, l'employeur soutient qu'il ne devrait pas être tenu responsable des coûts puisqu'il incombe à l'employé de lui convaincre qu'il n'était pas en mesure d'exercer ses fonctions en raison d'une blessure ou d'une maladie.

L'agent négociateur n'a pas démontré que les changements proposés sont justifiés. De telles dispositions ne se trouvent pas dans les autres conventions collectives de l'APC. Par conséquent, l'employeur demande que la commission n'inclue pas ces propositions dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
53.04 Congé de Soignant (a) Les deux parties reconnaissent l'importance d'avoir accès à des congés pour pouvoir prendre soin ou soutenir un membre de la famille gravement malade et qui le risque de mourir. (b) Aux fins du présent article, la famille se définit comme toute personne qui fait	53.04 Congé de Soignant (a) Les deux parties reconnaissent l'importance d'avoir accès à des congés pour pouvoir prendre soin ou soutenir un membre de la famille gravement malade et qui le risque de mourir. (b) Aux fins du présent article, la famille se définit comme toute personne qui fait partie de la catégorie de personnes visées par la définition de « membre de

partie de la catégorie de personnes visées par la définition de « membre de la famille » au paragraphe 23.1 (1) de la Loi sur l'assurance-emploi. (c) En vertu du paragraphe b), un employé-e se verra accorder un congé sans solde qui lui permettra de prendre soin de sa famille, conformément aux conditions suivantes : i. un employé-e donnera avis à l'employeur par écrit, le plus longtemps possible avant la date d'entrée en vigueur d'un tel congé; ii. Un employé-e fournira une copie d'un certificat médical à titre de preuve selon laquelle le membre de la famille malade a besoin de soins ou de soutien et que son décès risque de survenir dans un délai de vingt-six (26) semaines. Un certificat émis par un autre praticien qualifié, tel qu'une infirmière praticienne, est acceptable lorsque le membre de la famille gravement malade se trouve dans une région géographique où l'accès à un traitement par un médecin est limité ou non disponible et où un médecin a autorisé l'autre praticien qualifié à traiter le membre de la famille malade;	la famille » au paragraphe 23.1 (1) de la Loi sur l'assurance-emploi. (c) En vertu du paragraphe b), un employé-e se verra accorder un congé sans solde qui lui permettra de prendre soin de sa famille, conformément aux conditions suivantes : i. un employé-e donnera avis à l'employeur par écrit, le plus longtemps possible avant la date d'entrée en vigueur d'un tel congé; ii. Un employé-e fournira une copie d'un certificat médical à titre de preuve selon laquelle le membre de la famille malade a besoin de soins ou de soutien et que son décès risque de survenir dans un délai de vingt-six (26) semaines. Un certificat émis par un autre praticien qualifié, tel qu'une infirmière praticienne, est acceptable lorsque le membre de la famille gravement malade se trouve dans une région géographique où l'accès à un traitement par un médecin est limité ou non disponible et où un médecin a autorisé l'autre praticien qualifié à traiter le membre de la famille malade; iii. On considérera qu'un « Certificat médical – Prestations de compassion de l'assurance-emploi » produit aux fins de l'obtention de prestations d'assurance-emploi satisfait aux exigences du paragraphe (ii). (d) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe aux fins de la prestation de soins ou de soutien au membre de la famille gravement malade sera d'une
---	---

iii. On considérera qu'un « Certificat médical – Prestations de compassion de l'assurance-emploi » produit aux fins de l'obtention de prestations d'assurance emploi satisfait aux exigences du paragraphe (ii). (d) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe aux fins de la prestation de soins ou de soutien au membre de la famille gravement malade sera d'une durée minimale de une (1) semaine et d'une période maximale de huit (8) semaines.	durée minimale de une (1) semaine et d'une période maximale de huit (8) semaines. (b) Nonobstant la définition de « famille » au paragraphe 2.01 et nonobstant les alinéas 41.02b) et d) susmentionnés, un-e employé-e qui fournit à l'employeur un document attestant qu'il (elle) reçoit ou attend des prestations de soignant au titre du programme d'assurance-emploi, peut se voir accorder un congé pour des périodes de moins de trois (3) semaines pendant qu'il (elle) reçoit ou est en attente de ces prestations. c) La période de congé accordée en vertu de ce paragraphe peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa 41.02c) ci-dessus, seulement pour les périodes où l'employé-e fournit à l'employeur un document attestant qu'il (elle) reçoit ou attend des prestations de soignant au titre du programme d'assurance-emploi (AE). d) Un-e employé-e qui est en attente de prestations de soignant au titre du programme d'assurance-emploi (AE) doit fournir à l'employeur un document attestant que sa demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé-e. (e) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi d'un(e) employé(e) est refusée, les paragraphes 42.01 et 42.02, ci-dessus, cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé(e) est avisé(e).
---	---

	1. Pour faire en sorte que le congé de soignant soit payé à 100 % pour faire l'appoint des prestations d'assurance-emploi. 2. Que le congé puisse être divisé en plusieurs périodes. 3. Que les sommes gagnées pendant la période du paiement de l'allocation des prestations ne soient pas déduites de l'appoint. 4. Que les nouvelles prestations de soignant soient incluses, avec supplément à la hauteur de 100 % du salaire.
--	---

REMARQUES :

L'agent négociateur propose de modifier cette clause en intégrant un libellé qui reflète de plus près la formulation d'autres conventions collectives dans la fonction publique fédérale (p. ex., le groupe PA). L'agent négociateur cherche également à obtenir un supplément de 100 % du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé pour toute période d'attente applicable et au moment de la réception des prestations (aucune période maximale indiquée). De plus, l'agent négociateur propose que tous les montants gagnés au cours de la période du paiement de l'indemnité ne soient pas déduits du supplément demandé.

L'agent négociateur n'a fourni aucune justification suffisante à l'appui des propositions relatives au supplément. En outre, de telles dispositions ne se trouvent pas dans les autres conventions collectives de la fonction publique fédérale. Les coûts associés à cette proposition seraient de **18,8 M\$**. L'employeur demande donc que la commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

En ce qui concerne les propositions de l'autre syndicat dans le cadre de cette clause, l'employeur soutient respectueusement que les 34 conventions récemment négociées avec l'APC et les groupes d'employés distincts de l'Agence comprennent un libellé plus avantageux qui reflète mieux les récents changements apportés à la LAE.

Modifications apportées à la LAE

Le 3 décembre 2017, les changements apportés à la LAE ont permis de mettre en place deux nouveaux types de prestations aux aidants naturels, en plus des prestations pour soignants :

- Prestations pour aidants familiaux pour enfants pouvant aller jusqu'à 35 semaines.
- Prestations pour aidants familiaux pour adultes pouvant aller jusqu'à 15 semaines.

L'AE fournit jusqu'à 26 semaines de prestations pour soignants de personnes qui ont un grave problème de santé présentant un risque élevé de décès sur une période de 26 semaines (6 mois) et qui nécessite le soutien d'au moins un aidant naturel.

La convention collective actuelle prévoit un congé non payé pour soignants, pourvu que l'employé ait reçu des prestations d'AE pour soignants.

Principe de réplication

Les 34 conventions récemment négociées avec l'APC et les groupes d'employés distincts de l'Agence comprennent un libellé utilisé pour permettre aux employés de prendre un congé non payé afin qu'ils puissent profiter des prestations d'AE élargies. Il convient de noter que le libellé négocié stipule également que toutes les périodes de congé non payé accordées en vertu de cette clause sont comptabilisées dans le calcul des indemnités de départ, l'établissement des taux d'accumulation des congés annuels et la détermination des échéances pour les augmentations de salaire. Toutefois, ce libellé ne comprend pas un supplément.

En tenant compte du principe de réplication, l'employeur serait prêt à utiliser le libellé figurant à l'**annexe S** dans le contexte d'un règlement global négocié.

ARTICLE 56 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

Convention collective	Position de l'Employeur
56.04 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.	56.04 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur. Pour satisfaire à ce paragraphe, les informations peuvent être mises à disposition par voie électronique.

REMARQUES :

L'employeur demande un libellé supplémentaire à la clause 56.04 afin de fournir à l'employeur et à l'employé l'option de consulter les dossiers personnels et de rendement par voie électronique.

En ce qui concerne les examens de rendement des employés, le portail du libre-service de l'employeur permet actuellement aux employés d'accéder à leurs examens de rendement et attentes établies en tout temps. De plus, le processus de gestion du rendement de l'Agence exige une communication continue entre les chefs d'équipe, les gestionnaires, les cadres supérieurs et les employés. Dans le cadre de ce processus, les gestionnaires doivent rencontrer officiellement leurs employés au moins deux fois par année afin d'examiner le rendement et d'en discuter, ainsi que de rajuster les attentes, au besoin.

En ce qui concerne les dossiers personnels, l'employeur conserve des copies électroniques de ces dossiers et peut donc fournir aux employés les versions électroniques aux fins de visualisation, en temps réel, sur demande.

De plus, compte tenu de l'augmentation récente des ententes de télétravail, du nombre d'employés qui travaillent à distance à partir d'un autre établissement de l'Agence et du nombre d'employés des bureaux locaux de l'Agence, il y a un besoin accru de fournir un accès électronique aux documents.

Cette proposition est également conforme aux politiques et aux engagements du gouvernement à l'égard de l'environnement et de l'écologisation de l'économie, qui est décrite plus en détail dans la soumission de l'employeur en vertu de la clause 10.02.

Les propositions de l'employeur reflètent la pratique actuelle à l'Agence. Par conséquent, l'employeur demande que la commission inclue cette proposition dans son rapport.

ARTICLE X – AUTRES MODALITÉS DE TRAVAIL

Convention collective	Position de l'agent négociateur
NOUVEAU	À la demande d'un employé-e, celui-ci ou celle-ci est autorisé à travailler de la maison lorsque les normes suivantes sont respectées : 1) Le cas échéant, l'employé-e est en mesure de fournir une connexion de données et/ou de communications; 2) L'employé-e est en mesure de fournir un lieu de travail réservé permettant d'exécuter les tâches assignées par l'employeur. L'employeur peut examiner ledit lieu de travail à la suite d'un avis de 48 heures afin de s'assurer que l'espace satisfait à ses exigences en matière de santé et de sécurité. 3) L'employé-e doit assurer la protection et la sécurité des données et des renseignements de l'employeur; 4) L'employé-e n'est pas responsable des coûts supplémentaires que pourrait entraîner le télétravail; 5) Aucune demande de télétravail ne doit être refusée sans raison valable.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose d'intégrer des dispositions dans la convention collective afin de fournir aux employés le droit de travailler à partir de leur résidence si certains critères sont respectés.

Annexe T – Les ententes de travail virtuel de la Politique sur la gestion du milieu de travail de l'employeur fournissent une orientation et des renseignements liés au télétravail, au travail à distance à partir d'un autre établissement de l'Agence et au travail dans les bureaux locaux. La section sur le télétravail du Guide de l'employeur sur les ententes de travail virtuel, qui découle de la présente politique, énonce les conditions, le processus et la gestion du télétravail pour tous les employés de l'Agence.

La formulation proposée par l'agent négociateur permettrait de supprimer la capacité de l'employeur de refuser de telles demandes en fonction des exigences opérationnelles. La formulation ajouterait également un fardeau supplémentaire sur l'employeur, qui devra assumer

tout coût supplémentaire engagé par l'employé. De plus, il convient de noter que la formulation proposée par l'agent négociateur ne se trouve pas dans les conventions collectives de l'APC.

Compte tenu de tout cela, l'employeur est d'avis qu'il n'est pas nécessaire de répéter le contenu de son instrument de politique dans la convention collective et qu'il serait inapproprié de supprimer la capacité de la direction à gérer efficacement son effectif de cette façon.

Par conséquent, l'employeur demande respectueusement que la commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 60 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Convention collective	Position de l'agent négociateur
Jour fériés désignés 60.07 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.	Jour fériés désignés 60.07 (a) L'employé-e à temps partiel peut, sur une base annuelle : i) être rémunéré pour les jours fériés désignés ou (ii) recevoir une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal et équivalentes à une journée de travail de sept virgule cinq (7,5) heures. b) Les employé-e-s doivent indiquer leur préférence par écrit à l'Employeur pour l'année financière suivante pas plus tard que le 1er mars de chaque année. Les employé-e-s qui ne le font pas reçoivent automatiquement l'indemnité décrite au sous-alinéa ii) du présent paragraphe. n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal. a) L'Employeur accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chaque jour de travail, comme établi à clause 25.06(b), sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas. b) Lorsque l'employé-e ne travaille pas une journée complète de travail, comme établi à clause 25.06(b), l'Employeur accordera une (1) période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de travail de quatre heures (4) trois (3) heures, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas. Nonobstant les dispositions du paragraphe 60.02, il n'y a pas de calcul au prorata applicable au maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures à l'article 52 sur le congé de préretraite.
NOUVEAU	60.05 Les heures de travail au tarif normal qui dépassent les heures prévues à l'horaire pour les employé-e-s à

	temps plein doivent être offertes aux employé-e-s à temps partiel qualifiés, selon les années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03(a)(i).
--	--

REMARQUES :

L'agent négociateur demande un certain nombre de changements à cet article, y compris des modifications et une nouvelle clause. Il demande que les employés à temps partiel accumulent des crédits de congés annuels conformément à sa proposition relative à l'article 34, et que ces employés aient la possibilité d'être payés pour les jours fériés désignés au lieu de simplement recevoir 4 % du salaire en heures normales. Il suggère aussi que l'employeur élimine sa capacité à ne pas fournir de pause-repas lorsque les exigences opérationnelles ne le permettent pas et qu'il offre des heures supplémentaires aux employés à temps partiel en fonction de l'ancienneté, au lieu de les offrir aux employés à temps plein.

Il est de la soumission de l'employeur que les dispositions existantes de la convention collective en lien avec l'accumulation de crédits de congé annuel sont suffisantes et conformes aux autres conventions collectives de la fonction publique fédérale; en effet, l'Agence a déjà une longueur d'avance sur l'APC, ce qui représente deux jours supplémentaires au cours de la septième année. Nous vous renvoyons à la soumission de l'employeur en vertu de l'article 34 pour obtenir de plus amples renseignements à l'appui.

La proposition visant à permettre aux employés à temps partiel de choisir soit d'être rémunérés pour un jour férié désigné, soit de recevoir 4,25 % du salaire en heures normales, entraînerait un fardeau administratif déraisonnable pour la direction puisqu'ils devront demander aux employés ce qu'ils préfèrent chaque année. Cela pourrait également avoir une incidence sur leur paie en raison de l'ajout d'une nouvelle exigence dans un système de paie déjà complexe. De plus, une fois qu'un employé prend sa décision, elle serait définitive. Il s'ensuivrait des répercussions supplémentaires sur les employés. Par exemple, il se peut qu'un employé choisisse d'être payé pour des jours fériés désignés sans se rendre compte que l'admissibilité à la paie dépend des jours travaillés par rapport au jour férié désigné.

En vertu de l'article 60.15, l'agent négociateur propose le retrait de l'énoncé « sauf lorsque des besoins opérationnels ne le permettent pas ». L'employeur reconnaît certainement l'importance des pauses-repas en ce qui a trait à la santé de ses employés. Toutefois, il peut y avoir certaines occasions où les exigences opérationnelles ne permettent pas une pause-repas.

Enfin, l'agent négociateur propose que des heures supplémentaires soient offertes aux employés à temps partiel en fonction de l'ancienneté, au lieu de les offrir aux employés à temps plein. Nous vous renvoyons à la soumission de l'employeur en vertu de l'alinéa 25.12(e) concernant l'ancienneté, qui fournit une justification claire pour appuyer la pratique actuelle de la direction en matière d'attribution des heures de travail et les répercussions opérationnelles de l'utilisation du principe d'ancienneté.

Les variations proposées par l'agent négociateur n'existent pas dans les autres conventions collectives de la fonction publique fédérale. Les changements proposés occasionneraient un fardeau excessif pour l'employeur et limiteraient considérablement les droits de la direction quant à la planification des heures de travail qui répondent aux besoins opérationnels. De plus, l'agent négociateur n'a pas présenté d'arguments éloquentes pour convaincre l'employeur de la nécessité de modifier l'article comme il l'a demandé.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure ces propositions dans son rapport.

ARTICLE 62 – ADMINISTRATION DE LA PAIE

Convention collective	Position de l'agent négociateur
62.02 L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services : (a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination; ou (b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé ne concordent pas.	62.02 L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services : (a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination; ou (b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé ne concordent pas. (c) si l'Employeur ne verse pas à l'employé-e la rémunération prévue aux alinéas a) ou b) ci-dessus à la date de rémunération précisée, l'Employeur doit lui verser, en plus de la rémunération, le taux d'intérêt composé quotidien de la Banque du Canada.

REMARQUES :

Dans les modifications apportées à l'alinéa 62.02(c), l'agent négociateur cherche à obtenir des versements d'intérêts pour les employés pour des paiements manqués ou inexacts, ainsi qu'un remboursement de tous les frais d'intérêts ou de toute autre pénalité ou perte financière ou des frais administratifs accumulés en raison de retenues sur la paie ou de calculs inexacts, ou de toute infraction à une obligation en matière de paie définie dans cette convention collective.

L'employeur fait valoir que des processus sont 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 paie

Phénix. Conformément aux mécanismes de demande de remboursement mis en place et promus il y a quelques années dans le contexte des questions liées au système de paie, les employés peuvent se prévaloir des types de remboursements suivants :

- Remboursement des frais remboursables : les employés qui ont engagé des frais remboursables, comme les frais d'intérêts ou les frais de retard en raison de Phénix, peuvent soumettre une demande de remboursement à l'employeur.
- Remboursement pour conseils fiscaux : les employés qui doivent consulter un expert pour mettre de l'ordre dans leurs impôts sur le revenu en raison des erreurs de paie causées par Phénix peuvent recevoir un remboursement jusqu'à 200 \$ pour l'obtention de conseils fiscaux.
- Avance pour les prestations du gouvernement : si les prestations du gouvernement d'un employé, comme l'allocation canadienne pour enfants (ACE) ou d'autres crédits, ont été réduites en raison de paiements en trop versés par Phénix, les employés peuvent demander une avance pour obtenir de l'aide pendant cette période.
- Demandes de remboursement liées à l'impôt sur le revenu et aux prestations du gouvernement : les employés à qui l'on doit une rémunération pour une année donnée qui ont été payés l'année suivante (p. ex., rémunération due pour 2016 payée en 2017) et qui ont subi une perte financière liée au paiement d'un taux plus élevé d'impôt sur le revenu ou à la réduction de prestations et de crédits du gouvernement, comme l'ACE.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur demande respectueusement que la commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

Convention collective	Position de l'agent négociateur
NOUVEAU	62.07a)(ii) 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 durant l'affectation intérimaire originale ou immédiatement après celle-ci, il ou elle touche une rémunération d'intérim calculée à

	compter de la date précédant immédiatement l'affectation intérimaire subséquente, comme s'il ou elle avait été nommé au poste. L'employé-e doit recevoir une augmentation de salaire après avoir travaillé 52 semaines de service cumulatif auprès de l'employeur, au même groupe et niveau professionnel ou à un niveau supérieur. Aux fins du présent paragraphe, le terme « service cumulatif » désigne tout service continu ou discontinu
--	--

REMARQUES :

L'agent négociateur cherche à apporter des changements à l'administration actuelle de la rémunération d'intérim. L'employeur soutient que la Directive sur les conditions d'emploi fournit des échéanciers en ce qui concerne les calendriers de paie, ainsi que les règles et les processus pour la rémunération d'intérim, les paiements en trop et les avances de salaire en cas d'urgence.

L'employeur ajoute que ces propositions entraîneraient une pression accrue du point de vue de l'administration de la paie. Il y a d'importants défis liés au système de paie Phénix, et des propositions qui compliqueraient le système de paie, comme le passage à des affectations intérimaires d'une journée et le suivi des périodes cumulatives d'affectation intérimaire, ne sont pas souhaitables ou justifiées. De plus, les dispositions actuelles sont conformes à la majorité des autres conventions collectives.

L'employeur demande à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

ARTICLE X – VIOLENCE FAMILIALE

Convention collective	Position de l'agent négociateur
NOUVEAU	XX: 01 L'Employeur reconnaît que les employés sont parfois confrontés à des situations de violence ou d'abus, qui peuvent être physiques, émotionnelles ou psychologiques, dans leur vie domestique, ce qui peut affecter leur assiduité et leur performance au travail. XX: 02 Les employés victimes de violence domestique auront accès à dix (10) jours de congé payé pour assister à des rendez-vous médicaux, à des poursuites judiciaires et à toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoutera aux congés existants et pourra être pris en jours consécutifs ou uniques ou en fraction de jour, sans approbation préalable. XX: 03 L'Employeur convient qu'aucune mesure défavorable ne sera prise contre un employé si sa présence ou ses performances au travail souffrent à la suite de violences domestiques. XX: 04 L'employeur approuvera toute demande raisonnable d'un employé victime de violence familiale pour les éléments suivants: • Modifications de leurs horaires de travail ou de leurs horaires de travail; • Refonte du travail, changements de tâches ou réduction de la charge de travail; • Transfert d'emploi vers un autre emplacement ou service ou secteur d'activité; • Un changement de leur numéro de téléphone, adresse e-mail ou filtrage d'appels pour éviter de harceler les contacts; et • Toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des dispositions existantes pour des modalités de travail flexibles et adaptées aux familles. XX: 05 Toutes les informations personnelles concernant la violence domestique seront gardées confidentielles conformément à la

	législation applicable et ne seront divulguées à aucune autre partie sans l'accord écrit exprès de l'employé. Aucune information sur la violence domestique ne sera conservée dans le dossier personnel d'un employé sans son accord écrit exprès. Politique en milieu de travail XX.06 L'Employeur élaborera une politique sur le lieu de travail pour prévenir et combattre la violence domestique au travail. La politique sera accessible à tous les employés et sera révisée chaque année. Cette politique doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où un employé signale de la violence domestique ou commet une violence domestique, identifier le processus de signalement, les évaluations des risques et la planification de la sécurité, indiquer les soutiens disponibles et protéger la confidentialité et la vie privée des employés tout en garantissant le lieu de travail la sécurité pour tous. Soutien et formation en milieu de travail XX.07 L'Employeur offrira à tous les employés une formation de sensibilisation sur la violence domestique et ses répercussions sur le lieu de travail. XX.08 L'employeur identifiera un contact dans [Ressources humaines / Gestion] qui sera formé aux questions de violence domestique et de respect de la vie privée, par exemple: formation à l'évaluation des risques de violence domestique et à la gestion des risques. L'employeur annoncera le nom de la personne-ressource désignée en matière de violence familiale à tous les employés. L'avocat XX.09 L'Employeur et l'Alliance reconnaissent que les employées qui s'identifient comme des femmes doivent parfois discuter avec une autre femme de questions telles que la violence ou les mauvais traitements ou le harcèlement, à la maison ou au travail. Les travailleuses qui sont
--	---

	des femmes peuvent également avoir besoin de se renseigner sur les ressources sur le lieu de travail ou dans la communauté pour les aider à faire face à ces problèmes, comme le programme PAE, un refuge pour femmes ou un conseiller. XX.10 Pour ces raisons, les parties conviennent de reconnaître le rôle de l'avocat sur le lieu de travail. XX.11 L'Avocat sera déterminé par l'Alliance. Les employés qui s'identifient comme des femmes auront le droit d'avoir un avocat qui s'identifie comme une femme. XX.12 L'avocat rencontrera les travailleurs au besoin et discutera des problèmes avec eux et les aidera en conséquence, en les référant à l'agence appropriée si nécessaire. XX.13 L'Employeur donnera accès à un bureau privé pour permettre à l'avocat de rencontrer les employés de manière confidentielle, et donnera accès à une ligne téléphonique et à une messagerie vocale confidentielles gérées par l'avocat et accessibles à tous les employés sur le lieu de travail. L'avocat aura également accès à une personne de soutien à la gestion pour l'aider dans son rôle si nécessaire.
--	--

REMARQUES :

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 CCT afin de fournir un congé payé à un employé qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant qui est victime de violence.

Les détails du nouveau congé pour les victimes de violence familiale se trouvent dans la partie III du CCT (**annexe U**).

Les dispositions législatives prévoient 10 jours de congé, dont 5 sont payés. La partie III du CCT, y compris les modifications apportées au congé ci-dessus, ne s'applique pas à l'APC.

Cela étant dit, les 34 conventions récemment négociées avec l'APC et les groupes d'employés distincts de l'Agence comprennent un libellé qui est étroitement harmonisé avec les dispositions de la nouvelle loi, en ce qui concerne la portée et l'intention du congé, la durée et l'exigence éventuelle que l'employé fournisse des documents à l'appui. Cependant, la proposition de l'employeur est plus généreuse que le CCT, car elle prévoit 10 jours de congé payé par année, tandis que le CCT prévoit 5 jours de congé payé et 5 jours de congé non payé par année. Il convient également de noter que la proposition de l'agent négociateur demande un congé pour un employé qui est exposé à la violence familiale. Selon le libellé de la nouvelle tendance établie, un employé qui est le parent d'un enfant à charge qui est victime de violence familiale serait également admissible.

L'employeur est d'avis qu'aucun employé qui est l'auteur de violence familiale ne devrait se voir accorder un congé payé. Par conséquent, ce congé négocié ne serait pas disponible si un employé est soupçonné ou accusé d'une infraction liée à un acte de violence familiale.

L'employeur est d'avis que l'intention ou l'objectif de cette proposition est de traiter uniquement les congés et qu'il ne s'agit pas d'un mécanisme ou d'un moyen pour aborder les questions proposées par l'agent négociateur à l'article XX.04. Il en est de même pour les propositions de l'agent négociateur en ce qui a trait au « représentant ». De plus, l'employeur soutient respectueusement que son Programme d'aide aux employés bien établi est mis à la disposition de tous les employés. Par ailleurs, si les employés ont besoin de services de santé ou de services sociaux, ils peuvent bénéficier de prestations pour les aider. Ces propositions de l'agent négociateur imposeraient une responsabilité beaucoup plus large à l'employeur, nuiraient à ses prérogatives en matière de gestion et vont au-delà de l'intention de la loi.

L'agent négociateur cherche aussi à obtenir un engagement de la part de l'employeur pour protéger la confidentialité des renseignements. L'employeur fait valoir que de nombreux instruments de politique traitent de la protection des renseignements personnels en milieu de travail et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure un libellé à cet effet dans la convention.

Principe de réplication

Comme il est indiqué, les 34 conventions récemment négociées avec l'APC et les groupes d'employés distincts de l'Agence comprennent un libellé étroitement harmonisé avec les dispositions du CCT visant à fournir un congé payé à un employé qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à charge qui est victime de violence.

Compte tenu de cette tendance établie et du principe de réplication, l'employeur serait disposé à utiliser le libellé figurant à l'**annexe V** dans le contexte d'un règlement global négocié.

ANNEXE XX – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCLU ENTRE L'AGENCE ET L'AFPC-SEI À L'ÉGARD DU GROUPE D'EPSA : PRIME DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES EMPLOYÉS QUI PARTICIPENT À L'EXÉCUTION DES TÂCHES LIÉES À LA RÉMUNÉRATION

Convention collective	Position de l'agent négociateur						
NOUVEAU	Appendice XX Protocole d'entente entre l'Agence du revenu du Canada (ci-après appelé l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada - Syndicat des employé-e-s de l'Impôt (AFPC - SEI) concernant le groupe d'exécution des programmes et services administratifs – Indemnité de maintien en poste des employé-e-s qui exercent des tâches liées à la rémunération. 1. Dans le but de maintenir en poste les personnes qui exercent des tâches liées à la rémunération et qui se rapportent aux Centres de service à la clientèle de la rémunération, l'Employeur offre une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après : (a) à compter de la date de signature de la présente convention ces employé-e-s toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines; (b) les titulaires touchent la somme figurant au tableau ci-dessous au regard de chaque jour de travail rémunéré conformément à l'Appendice A-1 de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88); <table data-bbox="646 1312 1079 1444"> <tr> <th align="center" colspan="2">Indemnité de maintien en poste</th></tr> <tr> <th align="center">Annuelle</th><th align="center">Quotidienne</th></tr> <tr> <td align="center">4 000 \$</td><td align="center">15,33 \$</td></tr> </table> (c) l'indemnité de maintien en poste fait partie intégrante du salaire de l'employé-e et ouvre droit à pension. (d) l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 38 et 40 de la présente convention collective; 2. L'employé-e à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire. 3. L'employé-e en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité.	Indemnité de maintien en poste		Annuelle	Quotidienne	4 000 \$	15,33 \$
Indemnité de maintien en poste							
Annuelle	Quotidienne						
4 000 \$	15,33 \$						

REMARQUES :

L'agent négociateur demande d'ajouter une prime de maintien en poste annuelle de 4 000 \$ pour les employés qui participent à l'exécution des tâches liées à la rémunération à l'Agence au CSCR.

À l'heure actuelle, il y a environ 340 employés pour lesquels cette prime serait appliquée – c'est-à-dire tous les employés qui travaillent au CSCR. Le présent protocole d'entente coûterait à l'employeur environ **1,4 M\$** par année. De plus, l'agent négociateur propose que cette prime fasse partie du salaire de l'employé; par conséquent, ce montant ouvrirait droit à pension et les coûts augmenteraient.

En ce qui concerne le maintien en poste, le taux de maintien en poste de 2018-2019 pour les employés permanents qui travaillent au CSCR est d'environ 93 %. Si nous excluons les départs à la retraite comme motif de départ de ce calcul, le taux de maintien en poste est d'environ 95 %. Au cours du même exercice, le taux de maintien en poste des employés nommés pour une période déterminée qui travaillent au CSCR était de 90,2 %. Compte tenu de la nature de l'emploi pour une durée déterminée, on s'attend à ce que ce taux soit inférieur à celui des employés permanents.

L'employeur aimerait également souligner qu'en 2018-2019, le nombre d'employés permanents qui sont entrés au service du CSCR a dépassé le nombre d'employés qui ont quitté l'entreprise (39 par rapport à 26), ce qui a entraîné une croissance de l'effectif permanent du CSCR.

L'agent négociateur demande cette prime comme incitatif au **maintien en poste**. Compte tenu des renseignements mentionnés ci-dessus, l'employeur a montré qu'il n'a pas de préoccupations liées au maintien en poste pour ce groupe.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

ANNEXE C – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Convention collective	Position de l'agent négociateur
	Définitions Modification de la définition d'« employé-e touché » Employé-e touché (affected employee) Employé nommé pour une période permanente qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs ou un employé-e faisant partie d'une unité de travail réinstallée. <u>Modifier la définition d'échange de postes (changement d'ordre administratif)</u> Échange de postes (alternation) Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant ou un employé-e excédentaire disposant d'une période de priorité de douze mois (non excédentaire) qui préférerait rester avec l'ARC ou dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'ARC ou l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études. <u>Modifier la définition d'indemnité d'étude</u> Indemnité d'études (education allowance) Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période permanente touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui le Commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de dix vingt mille dollars (20 000\$) (10 000 \$). <u>Modifier la définition de GOER (redondance avec la section 6.1.1)</u> Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer) Garantie d'une offre d'emploi pour une période permanente à l'ARC ou dans l'administration publique centrale faite par le Commissaire à un employé-e nommé pour une période permanente touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, le Commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'ARC ou dans

	l'administration publique centrale. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice. <u>Modifier la définition d'offre d'emploi raisonnable (redondance avec la nouvelle section 1.1.19)</u> Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer) Offre d'emploi pour une période permanente à l'ARC ou dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que : a. La nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre; b. Ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés. <u>Partie 1 : rôles et responsabilités</u> <u>1.1 Ministères ou organisations</u> Nouvelle section 1.1.7 (renuméroter en conséquence) 1.1.7 Lorsque la conversion du statut d'employé nommé pour une durée déterminée au statut d'employé permanent entraînerait une situation de réaménagement des effectifs, l'employeur doit en informer l'employé le plus rapidement possible mais en aucun cas moins de six (6) mois avant la date à laquelle la conversion aura lieu. Le Commissaire doit aussi aviser l'Alliance et doit établir à la satisfaction de l'Alliance que cette nomination permanente se traduira par une situation de réaménagement des effectifs, et ce, conformément aux dispositions de la section 2.1.2.
--	--

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

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

Nouvelle section 1.1.19 (renuméroter en conséquence)
1.1.19

- a) L'employeur fait tout en son pouvoir pour présenter à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire.
- b) S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans un rayon de quarante (40) kilomètres pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s excédentaires d'un même lieu de travail, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.
- c) Si l'employeur ne peut présenter une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e dans un rayon de quarante (40) kilomètres, il fait tout en son pouvoir pour lui offrir un poste dans la province ou le territoire où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire, avant d'essayer de lui trouver un emploi raisonnable ailleurs dans la fonction publique fédérale.
- d) S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans une province ou un territoire donné pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.
- e) Si des offres d'emploi raisonnables peuvent être fournies à certains employés excédentaires dans la fonction publique à l'extérieur de la province ou du territoire de leur lieu de travail, ces offres

	d'emploi raisonnables doivent être présentées selon l'ordre d'ancienneté. f) Un employé-e qui refuse une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de plus de seize (16) kilomètres de l'endroit où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire a le droit de choisir parmi les options décrites à l'article 6.3 de cet appendice. <u>Partie II : avis officiel</u> <u>2.1 Ministère ou organisation</u> <u>Nouvelle section 2.1.2</u> 2.1.2 Lorsque la conversion d'un emploi d'une durée déterminée en emploi d'une durée permanente doit être suspendue afin de protéger des employés permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, le Commissaire doit : a) informer par écrit l'Alliance ou son représentant désigné, au moins trente (30) jours avant sa décision, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés, ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée; b) informer par écrit l'Alliance ou son représentant désigné, une fois tous les douze (12) mois, mais au plus tard trois ans après la suspension, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. Il donne aussi le nom des employés toujours à l'emploi pour lesquels la suspension continue de s'appliquer. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles l'interruption s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée; c) informer l'Alliance, au plus tard trente (30) jours après que trente-six (36) mois se soient écoulés depuis la suspension de l'emploi d'une durée déterminée et que l'emploi n'a pas été interrompu pour une période de plus de trente (30) jours pour
--	---

protéger les employés permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée et de la date de leur conversion au statut d'employé permanent. Les employés nommés pour une durée déterminée obtiennent le statut permanent dans les soixante (60) jours suivant la fin de la suspension de trois ans.

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

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

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

Partie VI : options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

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

6.3 Options

6.3.1 Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~dix-vingt~~ **20 000\$** (~~10 000\$~~) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

	<u>Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution</u> <u>7.2 Généralités</u> 7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui ne reçoivent pas une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions des parties I à VI du présent appendice.
--	---

REMARQUES :

Comme pour les conventions collectives conclues au sein de l'APC et avec l'autre agent négociateur de l'employeur, l'annexe sur le réaménagement des effectifs a pour but de maximiser les possibilités d'emploi pour les employés permanents touchés par un réaménagement des effectifs. En tant qu'employeur, l'Agence a comme objectif de s'assurer que, dans la mesure du possible, d'autres possibilités d'emploi sont offertes à ces employés.

Définition d'« employé touché »

L'employeur n'est pas prêt à ajouter le libellé proposé par l'agent négociateur, car le concept de réinstallation d'une unité de travail est déjà abordé dans la définition du réaménagement des effectifs.

Un **réaménagement des effectifs** se produit lorsque le Commissaire décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où un employé ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode de prestation.

De plus, cette définition s'harmonise avec la formulation des conventions collectives conclues au sein de l'APC (p. ex., groupe PA) et avec l'autre agent négociateur de l'Agence. Enfin, l'agent négociateur n'a pas fourni d'arguments à l'appui du besoin de ce changement.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur est d'avis que cette proposition est redondante et inutile, et il demande que la commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

Définition d'« échange de poste »

L'agent négociateur n'a pas montré qu'il est nécessaire d'ajouter un libellé supplémentaire au sujet d'un employé avec une période d'excédentaire de 12 mois. Le libellé actuel de la convention collective dans la section « Définitions » comprend déjà une disposition pour participer, à titre d'employé optant, à un échange de poste. Par conséquent, l'employeur demande respectueusement que la commission n'inclue pas l'ajout de cette disposition dans son rapport.

Période de statut privilégié d'excédentaire de 12 mois pour obtenir une offre d'emploi

raisonnable – Il s'agit de l'une des options offertes à un employé optant pour qui le Commissaire ne peut pas garantir une offre d'emploi raisonnable.

Échange de poste – A lieu lorsqu'un employé optant (pas un employé excédentaire) qui préférerait rester à l'Agence échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui est disposé à quitter l'Agence avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité de formation.

En ce qui a trait à la suggestion d'ajouter « ou au sein de l'administration publique centrale », l'Agence n'est pas assujettie à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (comme il est indiqué ci-dessous) pour les nominations et les droits prioritaires et n'a aucune autorité sur les ministères ou organismes au sein de l'APC pour ce qui est des personnes qu'ils embauchent. De plus, les ministères et les organismes de l'APC n'ont aucune obligation de tenir compte des employés de l'Agence lorsqu'ils font des nominations.

(...)

Loi sur l'emploi dans la fonction publique
Interprétation

2(1) administrateur général S'entend :

- a) dans une administration figurant à l'annexe I de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#), du sous-ministre;
- b) dans une administration ou partie d'administration désignée comme ministère en vertu de la présente loi, de la personne que le gouverneur en conseil désigne à ce titre pour l'application de la présente loi;
- c) dans toute administration figurant aux annexes IV ou V de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) et dans laquelle les nominations relèvent exclusivement de la Commission, du premier dirigeant de cette administration ou, à défaut, de son administrateur général au titre de la loi ou, à défaut de l'un et l'autre, de la personne que le gouverneur en conseil désigne à ce titre pour l'application de la présente loi (*deputy head*).

L'employeur soutient respectueusement que la commission n'a pas l'autorité d'envisager ou de formuler des recommandations en ce qui a trait à cette proposition de l'agent négociateur, conformément aux sous-alinéas 177(1)b) et c) de la LRTSPF.

Les paragraphes 30(1) et 51(1) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* confèrent à l'Agence l'autorité de traiter toutes les questions liées à la gestion de ses ressources humaines.

Indemnité de formation (augmentation à 20 000 \$) et 6.3.1(c)

L'agent négociateur n'a pas fourni d'arguments pour appuyer la nécessité d'augmenter cette indemnité à un montant supérieur à celui inclus dans les conventions collectives conclues au sein de l'APC (p. ex., groupe PA) et avec l'autre agent négociateur de l'Agence.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur demande que la commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

Définition de garantie d'offre d'emploi raisonnable

L'agent négociateur suggère encore une fois que l'employeur ajoute « ou au sein de l'administration publique centrale » au libellé. L'Agence n'est pas assujettie à la *Loi sur l'emploi dans la fonction*

publique pour les nominations et les droits prioritaires et n'a aucune autorité sur les ministères ou organismes au sein de l'APC pour ce qui est des personnes qu'ils embauchent. De plus, les ministères au sein de l'APC ne sont pas tenus de tenir compte des employés de l'Agence lorsqu'ils font des nominations.

Encore une fois, l'employeur soutient respectueusement que la commission n'a pas l'autorité d'envisager ou de formuler des recommandations en ce qui a trait à cette proposition de l'agent négociateur, conformément aux sous-alinéas 177(1)*b*) et c) de la LRTSPF.

Définition d'« offre d'emploi raisonnable »

L'agent négociateur propose de modifier cette définition, excluant ainsi les offres d'emploi prévues aux annexes I et IV, de sorte que seules les offres d'emploi prévues à l'annexe V, à savoir celles d'employeurs comme l'Agence, soient considérées comme des offres d'emploi raisonnables.

L'employeur soutient respectueusement que la commission n'a pas l'autorité d'envisager ou de formuler des recommandations en ce qui a trait à cette proposition de l'agent négociateur, conformément aux sous-alinéas 177(1)*b*) et c) de la LRTSPF.

L'employeur trouve également qu'il est intéressant de noter que l'agent négociateur propose que la définition d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable comprenne les employeurs de l'APC. Toutefois, il propose aussi que les employés n'aient pas à considérer les offres de ces employeurs comme étant raisonnables.

Proposition de l'agent négociateur aux articles 1.1.17 et 2.1.2 (passage du statut déterminé à celui d'indéterminé)

L'agent négociateur propose de négocier la nomination pour une période indéterminée des employés nommés pour une période déterminée dans la convention collective (appelée communément « passage du statut déterminé à celui d'indéterminé »).

L'employeur soutient respectueusement que la commission n'a pas l'autorité d'envisager ou de formuler des recommandations en ce qui a trait à cette proposition de l'agent négociateur, conformément aux sous-alinéas 177(1)b) et c) de la LRTSPF.

Conformément au paragraphe 54(1) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, l'employeur a une politique du programme de dotation dont les procédures (voir l'annexe X) traitent du passage des employés du statut déterminé à celui d'indéterminé. Cela comprend également les avis aux employés et aux agents négociateurs dans les cas où l'application de la politique est justifiée.

Le paragraphe 54(2) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* empêche aussi que des questions de dotation soient incluses dans les conventions collectives.

Propositions de l'agent négociateur aux articles 1.1.19(b) 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 soutient respectueusement que la commission n'a pas l'autorité d'envisager ou de formuler des recommandations en ce qui a trait à cette proposition de l'agent négociateur, conformément aux sous-alinéas 177(1)b) et c) de la LRTSPF.

Les paragraphes 30(1) et 51(1) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* confèrent à l'Agence l'autorité de traiter toutes les questions liées à la gestion de ses ressources humaines. En outre, conformément au paragraphe 54(1), l'employeur a une politique du programme de dotation dont les procédures (voir l'annexe X) traitent du passage des employés du statut déterminé à celui d'indéterminé.

Le paragraphe 54(2) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* empêche aussi que des questions de dotation soient incluses dans les conventions collectives. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, consultez les remarques à l'intention de l'agent négociateur à l'article 1.1.17 susmentionné.

Proposition de l'agent négociateur à l'article 4.1

L'employeur n'est pas prêt à ajouter le libellé proposé par l'agent négociateur en ce qui a trait à la formation linguistique à l'article 4.1.2, étant donné que des dispositions pourraient devenir accessibles, conformément au programme de dotation de l'Agence, afin de prolonger le délai pour atteindre les résultats linguistiques appropriés.

Les paragraphes 30(1) et 51(1) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* confèrent à l'Agence l'autorité de traiter toutes les questions liées à la gestion de ses ressources humaines. En outre, conformément au paragraphe 54(1), l'employeur a une politique du programme de dotation dont les procédures (voir l'annexe X) traitent du passage des employés du statut déterminé à celui d'indéterminé.

Le paragraphe 54(2) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* empêche aussi que des questions de dotation soient incluses dans les conventions collectives. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, consultez les remarques à l'intention de l'agent négociateur à l'article 1.1.17 susmentionné.

Encore une fois, l'agent négociateur propose un libellé qui nécessiterait des modifications législatives. L'employeur soutient respectueusement que la commission n'a pas l'autorité d'envisager ou de formuler des recommandations en ce qui a trait à cette proposition de l'agent négociateur, conformément aux sous-alinéas 177(1)b) et c) de la LRTSPF.

De plus, le programme de dotation de l'Agence régit déjà les dotations non impératives. Il y a un risque inhérent qu'un employé ne puisse pas atteindre les niveaux de compétence linguistique requis au cours de la période déterminée, ce qui invaliderait la nomination. De plus, la dotation impérative exige des compétences linguistiques immédiates pour exercer les fonctions du poste.

L'esprit et l'intention du réaménagement des effectifs ne visent pas à donner aux employés un avantage qu'ils n'avaient pas auparavant.

Proposition de l'agent négociateur à l'article 7.2

Le libellé actuel de cette disposition s'harmonise avec les conventions collectives conclues au sein de l'APC (p. ex., groupe PA) et avec l'autre agent négociateur de l'Agence. L'agent négociateur n'a pas fourni d'arguments pour appuyer la nécessité de changer ce libellé.

Le libellé actuel de la convention collective à l'article 7.2.1 énonce les trois types de formules de transition en matière d'emploi découlant d'un autre mode de prestation des services. Le type 1, qui fournit une continuité complète, et le type 2, qui fournit une continuité importante, seraient considérés comme des offres d'emploi raisonnables. Toutefois, le type 3, qui fournit une moins grande continuité, ne le serait pas.

L'article 7.2.4 indique qu'une offre d'emploi de type 3 « de la part du nouvel employeur ne sera pas considérée comme une offre d'emploi raisonnable ». En outre, l'article 7.5.3 stipule ce qui suit : « Les employés qui n'acceptent pas une offre d'emploi de la part du nouvel employeur dans le cas de formules de transition en matière d'emploi de type 3 peuvent être désignés comme des employés optant ou excédentaires par le Commissaire, conformément aux dispositions des autres parties de la présente annexe ».

L'employeur est d'avis que la décision de fournir des options ou une garantie d'offre d'emploi raisonnable aux employés est, et devrait continuer d'être, à la discrétion de la direction, afin d'appuyer la gestion efficace des effectifs et le contrôle financier.

Compte tenu de ce qui précède, l'employeur demande respectueusement que la commission n'inclue pas l'ajout de cette disposition dans son rapport.

Puisque des changements semblables ont été apportés aux dispositions en matière de réaménagement des effectifs de la convention collective conclue au sein de l'APC (p. ex., groupe PA) et avec l'autre agent négociateur de l'Agence au cours des cycles de négociations collectives récentes et actuelles, l'Agence serait prête à discuter de changements semblables dans le contexte d'un règlement global négocié.

ANNEXE E – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Convention collective	Position de l'agent négociateur
Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective. Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.	Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective. Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) quatre-vingt-dix (90) jours de la date de signature.

REMARQUES :

L'agent négociateur propose une période de mise en œuvre de 90 jours. La convention collective actuelle entre l'Agence et le SEI prévoit une période de mise en œuvre de 150 jours. Il s'agit du délai normalisé prévu dans toutes les autres conventions collectives entre l'AFPC et le SCT (PA, TC, FB, EB et SV).

Compte tenu des difficultés continues avec le système de paie Phénix et de la difficulté particulière à traiter les paiements rétroactifs, le SCT a participé à un groupe de travail avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) afin d'élaborer une nouvelle méthodologie pour traiter efficacement les paiements dus aux employés pour les périodes d'emploi rétroactif.

Par l'intermédiaire du groupe de travail, le SCT et SPAC ont examiné différentes options pour traiter les paiements rétroactifs, de même que pour mettre en œuvre les composants monétaires de l'ensemble des conventions collectives. Par conséquent, on a élaboré un protocole d'entente qui indique la meilleure façon de procéder à la mise en œuvre de la convention collective.

Ce protocole d'entente décrit une nouvelle méthode qui permettra aux employés de recevoir des paiements rétroactifs le plus près possible des montants obtenus si Phénix pouvait traiter des

montants rétroactifs de la manière traditionnelle, et ce, dans un délai raisonnable pour la plupart des employés.

Au moment de la signature, les parties ont reconnu qu'il y aurait un retard et que les 180 jours dépassent le délai stipulé dans la loi. Par conséquent, ce protocole d'entente comprend un paiement de 400 \$ à chaque employé de l'unité de négociation afin de les rémunérer pour les retards dans la mise en œuvre. Ce montant de 400 \$ vise aussi à rémunérer les employés du fait qu'il y a actuellement des opérations en suspens qui n'ont pas encore été saisies dans le système de paie.

Le protocole d'entente comprend les dispositions relatives au calcul des paiements rétroactifs, à la mise en œuvre et au recours des employés, et l'employeur est d'avis qu'il s'agit d'une solution équitable et équilibrée aux problèmes liés à la mise en œuvre causés par le système de paie Phénix.

De plus, dans certaines circonstances, un délai supplémentaire sera nécessaire pour mettre en œuvre la convention collective. Plus précisément, cela aurait une incidence sur les employés dont le dossier nécessite une intervention humaine pour achever la mise en œuvre des nouvelles dispositions de la convention collective. En vertu du protocole d'entente, ces employés recevront un paiement supplémentaire de 50 \$ pour chaque retard de 90 jours au-delà de la période de mise en œuvre initiale de 180 jours, jusqu'à un maximum de 450 \$.

Compte tenu des systèmes de paie et des ressources humaines en place, ainsi que des défis connexes, le gouvernement du Canada n'a pas la souplesse nécessaire pour mettre en œuvre des conventions collectives sur une base différente. Le fait de s'entendre sur un processus de mise en œuvre et des échéanciers différents représenterait des négociations de mauvaise foi au nom du gouvernement, étant donné qu'il conviendrait de faire quelque chose qu'il ne peut simplement pas accomplir.

Principe de réplication

Comme il est indiqué, les 34 conventions récemment négociées avec l'ACP et les groupes d'employés distincts de l'Agence comprennent le protocole d'entente sur la mise en œuvre susmentionné.

Compte tenu de cette tendance établie et du principe de la réplication, l'employeur serait disposé à utiliser le libellé figurant à l'**annexe W** dans le contexte d'un règlement global négocié.

NOUVEAU – FONDS DE JUSTICE SOCIALE

Convention collective	Position de l'agent négociateur
NOUVEAU	L'employeur verse un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. L'employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds servent exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

REMARQUES :

L'agent négociateur cherche à intégrer le Fonds de justice sociale dans la convention collective.

L'employeur n'est pas d'accord avec cette proposition.

L'employeur tire son pouvoir de conclure une convention collective de la LRTSPF. Le pouvoir de l'employeur en vertu de la LRTSPF de passer des contrats avec l'agent négociateur ne s'applique pas aux dispositions qui ne sont pas liées aux conditions d'emploi des employés de l'unité de négociation. Le Fonds de justice sociale n'est pas lié aux conditions d'emploi, et il ne s'agit pas d'une question connexe. L'employeur affirme que le Fonds pour la justice sociale ne fait pas partie de l'objectif et de la portée de la convention collective.

Encore une fois, la proposition de l'agent négociateur a une incidence monétaire sur l'employeur. Selon l'unité de négociation, à compter de 27 575, le coût annuel estimatif serait d'environ **537 501 \$** par année seulement pour les heures normales de travail. Les cotisations supplémentaires pour les heures supplémentaires travaillées augmenteraient ce coût encore plus.

L'AFPC est une entité commerciale ayant ses propres objectifs organisationnels. Elle est libre de participer à toutes les activités qu'elle juge appropriées. L'employeur félicite l'agent négociateur pour le travail qu'il accomplit dans le cadre du Fonds de justice sociale, et croit fermement qu'il est

inapproprié de s'attendre à ce que les contribuables financent cette initiative avec des cotisations de l'employeur. Si les contribuables choisissent d'appuyer ces initiatives, ils le feront directement par l'intermédiaire de leurs propres dons.

L'employeur aimerait souligner que le libellé proposé par le Syndicat n'existe dans aucune convention collective de la fonction publique fédérale.

L'employeur demande respectueusement à la commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

PROGRAMME DE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Convention collective	Position de l'Employeur
NOUVEAU	À la suite du protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada : L'Agence du revenu du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada 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 attribuable à une maladie ou à une blessure.

REMARQUES :

Lors de la dernière ronde de négociations collectives au sein de la fonction publique fédérale, à la suite de vastes négociations concernant la priorité clé de l'employeur consistant à moderniser le régime des congés de maladie pour les employés, les parties ont présenté le protocole d'accord actuel entre l'AFPC et le SCT sur le soutien au mieux-être des employés.

Les parties ont convenu de former un groupe de travail, y compris un comité directeur et un comité technique, afin d'élaborer un nouveau plan de mieux-être des employés. Ce plan visait à inclure les paramètres de remplacement du revenu, le traitement des banques de congés de maladie existantes et les modifications corrélatives aux dispositions relatives aux congés de maladie payés dans les conventions collectives de l'AFPC. Ce groupe de travail a eu très peu de succès. Aucun progrès tangible n'a été réalisé, et aucune recommandation n'a été formulée aux fins d'examen par les parties.

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

En juin 2018, dans le contexte de la ronde de négociations en cours, l'AFPC a proposé de supprimer ce protocole d'accord des conventions collectives du SCT et de l'AFPC. Afin de contribuer à conclure la ronde de négociations en cours entre le SCT et l'AFPC, le SCT a accepté de supprimer le protocole d'accord sous certaines conditions.

En ce qui a trait à la demande de l'employeur d'inclure un protocole d'accord sur le soutien au mieux-être des employés, puisque l'agent négociateur suit l'exemple de l'AFPC, l'employeur est disposé à discuter du retrait de sa proposition.