



**Groupe Services des programmes et de l'administration
(PA) :**

PROPOSITION SALARIALE

23 AVRIL 2008

Le présent document renferme la proposition salariale présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat ») pour la présente ronde de négociation pour le groupe Services des programmes et de l'administration (PA). La proposition est présentée au Conseil du Trésor du Canada (l'« employeur ») sous toutes réserves de modifications ou d'ajouts proposés à l'avenir ainsi que d'erreurs ou d'omissions.

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

Table des matières

Introduction	4
I. Rajustements selon le marché	5
1. Rajustements fondés sur les taux normaux de l'ARC.....	5
<i>Classifications AS, CR et PM.....</i>	<i>5</i>
<i>Classifications IS, DA et ST</i>	<i>6</i>
<i>Classifications CM et OE.....</i>	<i>7</i>
2. Rajustements fondés sur l'étude des postes d'application de la loi	7
<i>Indemnité d'application de la loi</i>	<i>7</i>
<i>Rajustement selon le marché pour les postes WP.....</i>	<i>8</i>
II. Restructuration et harmonisation de la grille.....	9
1. Harmonisation du nombre d'échelons	9
2. Harmonisation de la période d'augmentation d'échelon	9
3. Harmonisation des taux d'augmentation	9
III. Augmentations économiques compétitives.....	10
IV. Indemnités et primes.....	11
Prime de recrutement et de maintien en poste – agentes et agents de rémunération.....	11
V. Durée de l'entente.....	13
VI. Modifications des notes sur la rémunération	14

Introduction

La proposition salariale du syndicat tient compte des besoins de recrutement et de maintien en poste de l'employeur et est juste et raisonnable compte tenu de la nature des fonctions exécutées par les membres du groupe PA. La proposition s'harmonise avec les tendances salariales récentes ainsi que les circonstances économiques et fiscales actuelles et prévues. La proposition vise à rétablir les liens appropriés entre les classifications et les emplois dans la fonction publique fédérale, ainsi qu'au sein de ceux-ci, et à garantir la comparabilité des conditions d'emplois similaires hors de la fonction publique fédérale. La proposition vise en outre à accroître la simplicité, l'harmonisation, la cohérence, l'équité et la justesse des taux de rémunération et de l'administration de celle-ci pour le groupe PA.

La proposition salariale renferme les six parties interreliées suivantes :

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

I. Rajustements selon le marché

Afin de rétablir les liens appropriés entre les classifications et les emplois dans la fonction publique, ainsi qu'au sein de ceux-ci, et de garantir la comparabilité des conditions d'emplois similaires hors de la fonction publique, le syndicat propose les rajustements selon le marché suivants.

1. Rajustements fondés sur les taux normaux de l'ARC

Afin de rétablir les liens appropriés entre les classifications et les emplois dans la fonction publique, ainsi qu'au sein de ceux-ci, le syndicat propose d'éliminer l'écart salarial entre les membres du groupe PA et les employés et employées occupant des postes comparables à l'Agence du revenu du Canada (« ARC »). Pour se faire, le syndicat propose, à compter du 21 juin 2007, avant l'application d'une augmentation économique, de majorer les taux normaux de la majorité des échelons de chaque classification (à l'exclusion de la classification WP) pour qu'ils soient égaux au taux normal (à compter du 1^{er} novembre 2007, avant l'application d'une augmentation économique) de l'échelon comparable de la classification SP à l'ARC.

Classifications AS, CR et PM

Dans le groupe PA, les classifications AS, CR et PM comportent les groupes de comparaison les plus importants à l'ARC. Pour éliminer l'écart salarial entre les classifications AS, CR et PM et les groupes de comparaison respectifs à l'ARC, le syndicat propose que les taux normaux de la majorité des échelons de chaque classification AS, CR et PM soient augmentés de manière à être égaux au taux normal (à compter du 1^{er} novembre 2007, avant l'application d'une augmentation économique) de l'échelon comparable de la classification SP à l'ARC.

À titre d'exemple, les employés et employées occupant des postes comparables aux postes PM-4 sont rémunérés selon l'échelon SP-07 à l'ARC. Le taux normal des postes SP-07, à compter du 1^{er} novembre 2007 et avant l'application d'une augmentation économique, était de 63 630 \$. Par conséquent, le syndicat propose qu'à compter du 21 juin 2007, avant l'application d'une augmentation économique, le taux normal des postes PM-4 soit porté à 63 630 \$ (le taux normal actuel est de 61 047 \$).

Pour les besoins de la valeur relative des postes et de l'équité, le syndicat propose également que le taux normal de chaque échelon AS, CR et PM, en l'absence d'un échelon SP comparable à l'ARC, soit haussé en fonction du taux moyen pondéré de rajustement des autres postes dans les classifications AS, CR ou PM. À titre d'exemple, le syndicat propose qu'à compter du 21 juin 2007, avant l'application d'une augmentation économique, le taux normal des postes PM-7 soit haussé en fonction du taux moyen pondéré de rajustement pour les autres postes de la classification PM.

Classifications IS, DA et ST

Pour éliminer l'écart salarial entre les classifications IS, DA et ST et les groupes de comparaison respectifs à l'ARC, le syndicat propose que les taux normaux de la majorité des échelons dans chaque classification IS, DA et ST soient haussés pour qu'ils soient égaux au taux normal (à compter du 1^{er} novembre 2007, avant l'application d'une augmentation économique) de l'échelon comparable de la classification SP à l'ARC.

À titre d'exemple, les employés et employées occupant des postes comparables aux postes IS-2 sont rémunéré selon l'échelon SP-05 à l'ARC. Le taux normal des postes SP-05, à compter du 1^{er} novembre 2007 et avant l'application d'une augmentation économique, était de 54 351 \$. Par conséquent, le syndicat propose qu'à compter du 21 juin 2007, avant l'application d'une augmentation économique, le taux normal des postes IS-2 soit porté à 54 351 \$ (le taux normal actuel est de 51 989 \$).

Pour les besoins de la valeur relative des postes et de l'équité, le syndicat propose également que le taux normal de chaque échelon IS, DA et ST, en l'absence d'un échelon SP comparable à l'ARC, soit haussé en fonction du taux moyen pondéré de rajustement des autres postes dans les classifications IS, DA ou ST. À titre d'exemple, le syndicat propose qu'à compter du 21 juin 2007, avant l'application d'une augmentation économique, le taux normal des postes IS-1 soit haussé en fonction du taux moyen pondéré de rajustement pour les autres postes de la classification IS.

Le syndicat propose une exception aux propositions ci-dessus. Les postes DA-CON-1 et DA-CON-2 ont été considérés (à la fois par le syndicat et l'ARC) comme une anomalie dans le processus d'évaluation des postes et de conversion des classifications à l'ARC. Le syndicat

demeure insatisfait des résultats du processus de l'ARC concernant ces employées et employés sous rémunérés. Par conséquent, et pour les besoins de la valeur relative des postes et de l'équité, le syndicat propose de traiter les échelons DA-CON-1 et DA-CON-2 comme s'il n'y avait pas d'échelon comparable à l'ARC. Ainsi, le syndicat propose que le taux normal des postes DA-CON-1 et DA-CON-2 soit haussé en fonction du taux moyen pondéré de rajustement pour les autres postes de la classification DA.

Classifications CM et OE

Les classifications CM et OE n'ont pas de groupes de comparaison à l'ARC. Pour les besoins de la valeur relative des postes et de l'équité, le syndicat propose que le taux normal de chaque échelon des classifications CM et OE soit haussé en fonction du taux moyen pondéré de rajustement pour les classifications AS, CR et PM. À titre d'exemple, le syndicat propose de majorer, à compter du 21 juin 2007 et avant l'application d'une augmentation économique, le taux normal des postes CM-2 en fonction du taux moyen pondéré de rajustement pour les groupes AS, CR et PM.

2. Rajustements fondés sur l'étude des postes d'application de la loi

Afin de garantir la comparabilité avec les conditions d'emplois similaires hors de la fonction publique fédérale, le syndicat se réserve le droit de présenter les deux propositions suivantes fondées sur l'étude sur la rémunération du personnel d'exécution (« l'étude ») effectuée par Morneau Sobeco pour le syndicat. Les conclusions de l'étude seront présentées au syndicat au cours des prochains jours.

Indemnité d'application de la loi

Les postes d'agente ou agent de conservation de la faune PM-4 étaient au nombre des postes d'application de la loi examinés par l'étude.

Le syndicat se réserve le droit de proposer une indemnité d'application de la loi annuelle pour les agentes et agents de conservation de la faune PM-4. L'indemnité tiendra compte de l'écart entre le taux normal des postes PM-4 (après le rajustement selon le marché de l'ARC décrit ci-dessus et avant l'application d'une augmentation économique) et le taux normal prévu pour les agentes et agents de conservation de la faune PM-4 (fondé sur les indicateurs de marché

moyens pour le personnel d'application de la loi) dont il est question dans l'étude. L'indemnité s'appliquera également aux agentes et agents des pêches PM-4 exerçant des fonctions d'application de la loi.

Rajustement selon le marché pour les postes WP

Les postes d'agentes et agents de programmes sociaux WP-3, d'agentes et agents de libération conditionnelle WP-4 et d'agentes et agents de programmes correctionnels WP-4 figuraient parmi les postes d'application de la loi examinés dans l'étude.

Le syndicat se réserve le droit de proposer un rajustement (à compter du 21 juin 2007, avant l'application d'une augmentation économique) du taux normal pour chaque échelon de la classification WP. Le rajustement tiendra compte des disparités entre les taux normaux des postes WP-3 et WP-4 et leurs taux normaux respectifs prévus (fondés sur les indicateurs de marché moyens pour le personnel d'application de la loi) abordés dans l'étude. Le rajustement permettra également de rétablir les liens appropriés entre les classifications et les emplois dans la fonction publique ainsi qu'au sein de ceux-ci, notamment les emplois dans les classifications WP et CX. Le rajustement sera appliqué à chaque échelon de la classification WP pour les besoins de la valeur relative des postes et de l'équité.

II. Restructuration et harmonisation de la grille

Pour accroître la simplicité, l'harmonisation, la cohérence, l'équité et la justesse des taux de rémunération et de l'administration de celle-ci pour les membres du groupe PA, le syndicat propose les modifications suivantes de la grille salariale.

1. Harmonisation du nombre d'échelons

Le syndicat propose, à compter du 21 juin 2007 et avant l'application d'une augmentation économique, de modifier la grille salariale de la majorité des échelons de chaque classification de façon qu'elle comprenne deux échelons de rémunération.

À titre d'exemple, le syndicat propose qu'à compter du 21 juin 2007, avant l'application d'une augmentation économique, la grille salariale des postes AS-1 soit réduite et passe à deux échelons salariaux (plutôt que les trois actuels).

2. Harmonisation de la période d'augmentation d'échelon

Le syndicat propose qu'à compter du 21 juin 2007, avant l'application d'une augmentation économique, la période d'augmentation pour la majorité des échelons de chaque classification soit de 52 semaines.

3. Harmonisation des taux d'augmentation

Le syndicat propose qu'à compter du 21 juin 2007, avant l'application d'une augmentation économique, le taux d'augmentation pour la majorité des échelons de chaque classification soit de 4 %.

À titre d'exemple, le syndicat propose qu'à compter du 21 juin 2007, avant l'application d'une augmentation économique, la ligne de traitements des postes PM-4 soit structurée comme suit :

58 830 \$ 61 183 \$ 63 630 \$

III. Augmentations économiques compétitives

Compte tenu des tendances salariales récentes et des circonstances fiscales et économiques courantes et prévues, le syndicat propose les augmentations économiques suivantes de tous les taux de rémunération pour tous les membres du groupe PA :

1. À compter du 21 juin 2007, après les rajustements selon le marché et la restructuration de la grille : 4,5 %.
2. À compter du 21 juin 2008 : 4,5 %.
3. À compter du 21 juin 2009 : 4,5 %.

IV. Indemnités et primes

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

INDEMNITÉ – PRIME	DISPOSITION	PROPOSITION
Indemnités et primes forfaitaires, y compris : Heures tardives Repas Marchandises dangereuses	25.12b) 28.09 61	Augmentation de 15 %
Facteur pénologique	58	Clarifier la portée. Éliminer la restriction qui s'applique au droit à l'indemnité après une certaine période de congé payé. Augmenter les taux de 10 %.
Surveillance de délinquants et délinquantes	59	Élargir la portée. S'assurer que les employés admissibles à l'IFP et à l'ISD reçoivent l'ISD. Porter le montant à 2 000 \$.
Responsabilité principale	NOUVEAU	2 000 \$ par année aux agentes et agents de libération conditionnelle qui agissent comme principaux gestionnaires dans le cadre des services correctionnels.
Formation des détenus et détenues	NOUVEAU	Montant payable au personnel correctionnel qui surveille les délinquants et leur donne de la formation. À élaborer et à mettre en œuvre dans un délai de 12 mois, selon la prime de surveillance et la prime de formation des détenus que touchent actuellement les membres de l'unité SV.
Application de la loi	NOUVEAU	Voir page 7
Recrutement et maintien en poste – agentes et agents de rémunération	NOUVEAU	Voir ci-dessous

Prime de recrutement et de maintien en poste – agentes et agents de rémunération

Afin de résoudre les sérieux problèmes en matière de recrutement et de maintien en poste touchant les agentes et agents de rémunération du groupe PA ainsi que de rétablir les liens appropriés entre les classifications et les emplois dans la fonction publique, ainsi qu'au sein de ceux-ci, le syndicat propose une prime annuelle de recrutement et de maintien en poste pour

les titulaires des postes d'agente ou agent de rémunération et d'avantages sociaux dans la classification AS. Le protocole d'entente (PE) où sont énoncés les détails de la prime est annexé au présent document.

Le montant proposé de la prime est fondé sur la comparaison des taux normaux pour les agentes et agents de rémunération du groupe PA et des taux normaux des employés et employées occupant des postes comparables au Service canadien du renseignement de sécurité et au Centre de la sécurité des télécommunications.

V. Durée de l'entente

Le syndicat propose que la nouvelle convention collective expire le 21 juin 2010.

VI. Modifications des notes sur la rémunération

Le syndicat propose d'apporter les modifications suivantes aux notes sur la rémunération à l'annexe A-2 :

1. Les modifications pour tenir compte des cinq parties de la proposition salariale du syndicat décrite ci-haut.
2. Les modifications proposées des revendications syndicales pour le groupe Services des programmes et de l'administration (PA) (27 avril 2007) en ce qui concerne :
 - les employées et employés nommés pour une période déterminée;
 - le PE sur la protection salariale.