



ENTENTE DE PRINCIPE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)

COMPRENANT LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DES CLASSIFICATIONS SUIVANTES :

Pompiers (FR)
Manœuvres et hommes de métiers (GL)
Services divers (GS)
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)
Services hospitaliers (HS)
Gardiens de phares (LI)
Équipages de navires (SC)
Services d'imprimerie (surveillants) (PR(S))



Dossier : 2121-SV-3

Le 20 février 2017

DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)

OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE

Le 4 février 2017, après deux ans et demi de pourparlers, l'équipe de négociation des SV a enfin conclu une entente de principe avec le Conseil du Trésor. Notre équipe recommande à l'unanimité la ratification de cette entente.

Si elle est ratifiée, les conditions de travail de nos membres seront grandement améliorées. L'équipe de négociation et les membres ont travaillé fort et fait preuve d'un grand dévouement pour parvenir à cette entente.

FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Augmentations économiques

L'entente de principe comprend d'importants avantages économiques pour les membres, notamment des augmentations de salaire. Elle comprend également des indemnités pour certains postes de même que des rajustements salariaux à la lumière de l'étude sur la rémunération menée conjointement en 2014 (voir ci-dessous).

L'augmentation de salaire pour tous les membres du groupe SV se chiffre à 5 % sur quatre ans, en plus d'augmentations supplémentaires pour certains postes.

- À compter du 5 août 2014 : augmentation de 1,25 %
- À compter du 5 août 2015 : augmentation de 1,25 %
- À compter du 5 août 2016 : augmentation de 1,25 %
- À compter du 5 août 2017 : augmentation de 1,25 %

Rajustements selon le marché

Rajustements en vigueur le 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

FR : 15 %

GL-COI : 0,5 %

GL-EIM : 6 %

GL-MAM : 2,5 %

GL-MDO : 0,5 %

GL-PIP : 2 %
GL-VHE : 9 %
GL-WOW : 2 %
Groupe GS : 0,75 %
Groupe HP : 15 %

Rajustements salariaux

Rajustements en vigueur le 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

GL-AIM : 2,5 %
GL-AMW : 2,5 %
GL-ELE : 0,5 %
GL-GHW : 2,5 %
GL-INM : 2,5 %
GL-MAN : 2,5 %
GL-MOC : 2,5 %
GL-MST : 2,5 %
GL-PCF : 0,5 %
GL-PRW : 2,5 %
GL-SMW : 0,5 %
Groupe HS : 0,75 %
Groupe LI : 1,5 %
Groupe PR(S) : 0,5 %
Groupe SC : 5 %

Congés de maladie

- Les congés de maladie prévus à l'article 36 de la convention collective demeurent les mêmes.
- Nous avons convenu d'établir un groupe de travail qui recommandera des moyens d'améliorer le bien-être des employés et d'aider ceux et celles qui reviennent d'un congé de maladie à bien réintégrer le milieu de travail.
- Toute autre bonification du régime sera négociée et approuvée par les deux parties. Le protocole d'entente respecte les quatre principes de l'AFPC : les congés de maladie demeurent dans la convention collective, le salaire est remplacé, les congés accumulés sont protégés et le régime ne sera pas administré par un fournisseur externe. Toute amélioration apportée au régime de congés de maladie sera fondée sur ces quatre principes.

Appendice sur le réaménagement des effectifs

- Nous avons négocié la plus importante amélioration en matière de réaménagement des effectifs depuis l'ajout de cet appendice à nos conventions collectives en 1998.
- En cas de réaménagement des effectifs, les employés se verront offrir la possibilité de quitter d'eux-mêmes la fonction publique, ce qui réduira les licenciements.

- Les employés auront jusqu'à 15 mois pour trouver un échange de postes qui leur convient.
- Le syndicat aura un plus grand rôle à jouer et les membres pourront demander à être représentés durant le processus de réaménagement.
- Le gouvernement limitera le recours à la sous-traitance.
- Les dispositions pécuniaires, y compris l'indemnité d'études, l'indemnité pour les services d'orientation et les mesures de soutien à la transition, ont été bonifiées.

Résumé de l'entente de principe intervenue le 4 février 2017

ARTICLE 2 – DÉFINITION DE « FAMILLE »

Ajout de demi-frère, demi-sœur, enfant nourricier, bru et gendre.

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

Paragraphe 14.02 et 14.09 : Les nécessités du service ne font plus partie des critères d'octroi de congés en cas de représentation, de démarches pour une accréditation et lors des rondes de négociation.

NOUVEAU – Paragraphe 14.14 : À compter du 1^{er} janvier 2018, lorsqu'un employé est en congé non payé pour les affaires de l'Alliance en vertu du paragraphe 14.02 (accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation), du paragraphe 14.09 (négociations), du paragraphe 14.10 (réunions préparatoires aux négociations), du paragraphe 14.12 (réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif et congrès) et du paragraphe 14.13 (cours de formation des représentants), **il ne perdra pas son salaire. L'employeur continuera de le payer et demandera à l'Alliance de lui rembourser le salaire et les avantages sociaux.**

ARTICLE 17 – MESURES DISCIPLINAIRES

L'avis de mesure disciplinaire doit être soumis deux jours à l'avance plutôt qu'un.

ARTICLE 19 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

L'identité et l'expression de genre font dorénavant partie des motifs de discrimination illicites.

ARTICLE 35 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Dorénavant, les années de service des membres qui retournent à la fonction publique après l'avoir quittée seront reconnues dans le calcul des congés annuels payés, ce qui leur donne les mêmes avantages qu'ont les membres des Forces canadiennes depuis avril 2012. La reconnaissance des années de service dans les Forces canadiennes, qui faisait partie d'un protocole d'entente, est maintenant inscrite dans la convention collective.

ARTICLE 36 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Les congés de maladie prévus dans notre convention collective demeurent les mêmes.

ARTICLE 38 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

La période de carence pour l'assurance-emploi passe de deux semaines à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.

ARTICLE 39 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

La période de carence pour l'assurance-emploi passe de deux semaines à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.

ARTICLE 41 – CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT

Le congé pour bénévolat sera supprimé de la convention collective à compter du 1^{er} avril de l'année suivant la signature et de la convention collective, et sera ajouté à l'article 52 (congé personnel payé).

ARTICLE 42 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Ce congé s'applique dorénavant aux obligations associées aux enfants nourriciers, aux petits-enfants, au beau-père, à la belle-mère, aux frères, aux sœurs, aux demi-frères, aux demi-sœurs et aux grands-parents de l'employé ainsi qu'à tout membre de la famille dont il s'occupe.

Paragraphe 42.03 : Il n'y a plus de plafond de 7,5 heures pour les congés pour obligations familiales demandés en raison d'obligations scolaires ou de fermeture de l'école ou du service de garde.

ARTICLE 44 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Prolongation de la période de réaffectation, qui passera de 24 à 52 semaines.

ARTICLE 46 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Auparavant, le congé de deuil était accordé pour sept jours civils consécutifs. Dorénavant, l'employé peut scinder le congé en deux, de sorte qu'il pourra prendre quelques jours au moment du décès et d'autres jours ultérieurement (au plus tard dans les 12 mois qui suivent) pour assister aux funérailles ou à une cérémonie.

De plus, l'employé a droit à sept jours de congé en cas de décès d'une bru ou d'un gendre. Il peut également prendre une journée de congé pour le décès de la grand-mère ou du grand-père de son conjoint.

ARTICLE 52 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

Paragraphe 52.02 : Le congé pour bénévolat a été fusionné au congé personnel (pour un maximum de deux jours), de sorte qu'il peut maintenant être pris pour des raisons de nature personnelle. Il peut être pris en tranches d'une journée ou d'une demi-journée.

ARTICLE 56 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

Paragraphe 56.03 : L'employé peut désormais consulter son dossier en tout temps.

NOUVEAU – Paragraphe 56.04 : Lorsqu'un rapport concernant la conduite d'un employé est versé à son dossier, celui-ci a le droit de consulter ledit rapport, de le signer pour indiquer qu'il l'a lu et de soumettre des observations écrites.

NOUVEAU : ARTICLE 57 – INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

L'indemnité de facteur pénologique est remplacée par une indemnité de responsabilité correctionnelle. Tous les employés ont maintenant droit au même montant, soit 2 000 \$ par année.

Auparavant, les employés des établissements à sécurité maximale avaient droit à une indemnité annuelle de 2 000 \$, ceux des établissements à sécurité moyenne, à 1 000 \$, et ceux des établissements à sécurité minimum, à 600 \$. Les agentes et agents de libération conditionnelle recevaient 1 800 \$. Dorénavant, ils recevront tous 2 000 \$ par année.

ARTICLE 69 – DURÉE DE LA CONVENTION

Si les membres la ratifient, la nouvelle convention collective expirera le 4 août 2018.

APPENDICES B (groupe Manœuvres et hommes de métiers), C (groupe Services divers) et G (équipages de navires)

- **Appendice B – 1,10 (périodes de repos)**
- **Appendice C – 2,07 (périodes de repos et pauses-repas)**
- **Appendice G – 2,02 (périodes de repos)**

La période de repos passe de 10 à 15 minutes.

APPENDICE F – GARDIENS DE PHARES (LI)

Augmentations de l'indemnité :

- Annexe B – Prime supplémentaire : 2 237 \$ (phares à 1 et 2 hommes) et 1 917 \$ (phares à 4 hommes)
- Annexe C – Indemnité d'épicerie dans un phare de personnel à roulement : 200 \$

APPENDICE G – ÉQUIPAGES DE NAVIRES (SC)

2.01 (c) Les pauses-repas font maintenant partie de la période de travail lorsque les employés sont tenus de manger pendant leur quart.

Augmentations de l'indemnité :

- Indemnité de spécialiste en sauvetage : 136 \$
- Indemnité pour abordage armé : 158 \$

APPENDICE J – PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

Le financement du Programme passera de 292 000 \$ à 330 000 \$ par mois. Une étude mixte sur la santé et la sécurité sera financée à hauteur de 50 000 \$.

APPENDICE I – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Départs volontaires et échanges de postes

Les deux principaux gains réduisent grandement la possibilité de licenciement involontaire en permettant aux employés de quitter volontairement la fonction publique lors d'un réajustement des effectifs.

Le nouveau programme de départ volontaire prévoit ce qui suit :

- Les ministères et organismes **doivent** mettre en place un programme de départ volontaire lorsqu'au moins cinq employés du même groupe et du même niveau au sein d'une unité sont touchés.
- Le programme doit faire l'objet de **consultations sérieuses** entre le ministère et le syndicat.
- Le programme entre en vigueur **seulement après que les avis sont transmis aux personnes visées**.
- Le programme entre en vigueur **avant que le ministère entame le processus d'évaluation du mérite**, ce qui devrait éviter d'enclencher le processus en question.
- Les employés ont **au moins 30 jours** pour déterminer s'ils souhaitent quitter volontairement la fonction publique, ce qui leur donnera suffisamment de temps pour examiner les options qui s'offrent à eux.
- Les employés peuvent choisir parmi les **options B, Ci et Cii** présentées à la division 6.3 de l'appendice.
- Si le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, les participants sont choisis par ordre d'**ancienneté**.

Échanges de postes

Par le passé, seuls les employés optants pouvaient échanger de postes. Puisque les réaménagements d'effectifs ne se produisent pas tous au même moment, il devient difficile de procéder à un échange de postes dans les 120 jours qui suivent. En vertu de la nouvelle entente :

- **les employés optants ET les excédentaires (option A)** sont admissibles à l'échange de postes et ont 15 mois pour ce faire;
- l'employeur doit veiller à ce que les employés touchés comprennent comment fonctionne l'échange de postes;
- les mesures de transition offertes aux personnes remplaçantes durant la période de surplus seront réduites d'une semaine pour chaque semaine de surplus écoulée.

Rôle du syndicat

- Paragraphe 1.1.3. : Les comités de réaménagement des effectifs sont **mixtes (syndicat-employeur)**.

- Paragraphe 1.1.34 : L'employeur doit veiller à ce que **les employés puissent être représentés par leur syndicat** au moment de la mise en application de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs.
- Il y a eu des améliorations concernant les **avis** de réaménagement des effectifs. Dorénavant, le syndicat doit recevoir une copie des avis officiels émis à d'autres étapes importantes du processus, notamment l'avis de mise en disponibilité.

Recours plus limité à la sous-traitance

Nous avons élargi la portée du paragraphe 1.1.27. Ce paragraphe précise que les ministères doivent éviter, dans la mesure du possible, d'embaucher ou de réembaucher des consultants, des contractuels et du personnel temporaire d'agences ou occupant un poste de durée déterminée si cela facilite la nomination d'employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité. Le nouveau paragraphe exige également que les ministères examinent leur recours à la **sous-traitance**, ce qui élargit la portée de ces dispositions au-delà des consultants et des contractuels.

Le nouveau paragraphe limite également **l'embauche et la réembauche** de contractuels et de consultants tout comme le recours à la sous-traitance.

Gains pécuniaires

- La mesure de soutien à la transition sera dorénavant calculée en fonction du **nombre total d'années de service, continu ou non**, au sein de la fonction publique.
- La mesure de soutien à la transition peut être remise en **deux versements** sur une période de deux ans afin de limiter les conséquences sur les impôts.
- L'indemnité d'études passe de 10 000 \$ à **15 000 \$**.
- L'indemnité d'études peut servir à acheter du matériel **pertinent** pour la formation (auparavant, le matériel devait être « requis »).
- L'indemnité offerte pour les services d'orientation professionnelle et de conseils financiers passe de 600 \$ à **1 000 \$**.

NOUVEL APPENDICE – PROTECTION DES MEMBRES DU GROUPE FR POUR PRÉSUMPTION DE MALADIE PROFESSIONNELLE EN CAS DE CANCER

Nous avons convenu que le président du Conseil du Trésor envoie une lettre aux provinces leur demandant de prendre les mesures nécessaires afin que les pompiers fédéraux jouissent de la présomption législative prévue dans les lois provinciales sur les accidents du travail.

NOUVEL APPENDICE – CONGÉ SYNDICAL

Nous avons conclu un protocole d'entente prévoyant la création d'un comité mixte chargé d'établir un mécanisme de recouvrement des coûts des congés syndicaux.

NOUVEL APPENDICE – SANTÉ MENTALE

En 2015, nous avons conclu un protocole d'entente prévoyant la mise sur pied d'un groupe de travail mixte sur la santé mentale. Pour en savoir plus sur les importants travaux réalisés jusqu'à maintenant par ce comité, consultez le site Web de l'AFPC.

NOUVEL APPENDICE – GARDE D'ENFANTS

Nous avons conclu un protocole d'entente prévoyant une étude mixte sur les besoins du personnel en matière de services de garde d'enfants.

NOUVEL APPENDICE – INDEMNITÉ PROVISOIRE

Les techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM recevront une indemnité provisoire annuelle de 8 000 \$ plutôt qu'un rajustement au marché en pourcentage, conformément aux conclusions de l'étude sur la rémunération menée conjointement en 2014.

NOUVEL APPENDICE – RÉMUNÉRATION DES SC

Nous avons convenu de créer un comité mixte qui examinera la rémunération des membres du groupe Équipages de navires (SC). Le comité se réunira dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

Votre équipe de négociation, composée de :

Melvin Dureen
Blair Winger
Serge Desbien
Frank Nitschmann
Marcelo Lazaro
Bill Ryan
Hassan Hussein (négociateur de l'AFPC)
Janson Labond (agent de recherche de l'AFPC)

recommande à l'unanimité d'accepter cette entente de principe.

En toute solidarité,



Sharon DeSousa
Vice-présidente exécutive régionale

c. c. Conseil national d'administration
Présidentes et présidents des Éléments
Équipe de direction
Linda Cassidy, coordonnatrice intérimaire, Section des négociations

Lisa Addario, coordonnatrice intérimaire, Section de la représentation
Shelina Merani, Section des communications, de l'action politique et des
campagnes
Services essentiels et exclusions
David-Alexandre Leblanc, agent de recherche principal, Section des négociations
Hassan Hussein, négociateur, Section des négociations
Janson Labond, agent de recherche
Patricia Harewood, conseillère juridique
Margaret Barry, adjointe administrative de la conseillère juridique
Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux
Micheline Labelle, superviseure, Administration de l'effectif
Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue d'une grève
Classeur des trousseaux de ratification (Section des négociations)

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

- l) « **famille** » (family) 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, **le demi-frère, la demi-sœur**, l'époux (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), l'enfant d'un autre lit, ~~ou~~ l'enfant en tutelle **ou l'enfant nourricier** de l'employé-e, le petit fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, **la bru, le gendre**, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence,

ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

Le Syndicat accepte les modifications au paragraphe 11.06 si l'Employeur accepte le statu quo pour le paragraphe 11.07

11.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés par ~~chèque~~ **paiement électronique** au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnées de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

11.07 L'Employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

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

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

14.02 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, l'~~L'Employeur accorde un congé non payé :

a) à l'employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

Séances de négociations contractuelles

14.09 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, l'~~L'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

14.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

14.12 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, de l'exécutif national des éléments et du conseil exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

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.

Nouveau :

14.14 À compter du 1^{er} janvier 2018, les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages de l'employé-e pour la période de congé payé autorisé, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

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, il ou elle 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)~~ **deux (2)** journée de préavis de cette réunion.

ARTICLE 19

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, **son identité sexuelle et l'expression de celle-ci**, sa situation familiale, **son état matrimonial**, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, ~~son état matrimonial~~ ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

John E. Wu
Janom
Mark Nitschman
Dennis
Shi
Boo Ryan
Melvin Duran
Muelo de
Dmitry

6/18/15 2:30pm

Rick
6/8/15 2:30pm

ARTICLE 35 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

35.03

- a) (i) Aux fins du paragraphe 35.02 et 35.02.1 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel ~~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 en disponibilité. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 60.04 à 60.07, 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.~~

- (a)(ii) **Aux fins de l'alinéa 35.03(a)(i) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.**

****En vertu du protocole d'entente signé le 19 juillet 2012****

R. Arulpragasam January 13, 2015
Jon E. ... 1/13/2015

ARTICLE 38
CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

38.02 Indemnité de maternité

- c) 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 %) 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 de *l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité 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 les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.**

ARTICLE 39
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

39.02 Indemnité parentale

- c) 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 %) 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, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou 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 %) 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) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huits (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir un indemnité parental supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;-
 - (iv) dans le cas de l'employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 22.04(c)(iii) pour le même enfant.**

ARTICLE 40 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE

40.02 Sous réserve du paragraphe 2.01(m), un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

e) ~~—~~ **Congé de compassion**

- (i) ~~—~~ Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 41.02b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- (ii) ~~—~~ La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).
- (iii) ~~—~~ Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).
- (iv) ~~—~~ Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

NOUVEAU
ARTICLE XX –CONGÉ DE COMPASSION

- XX.01** Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 41.02(b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- XX.02** La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).
- XX.03** Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).
- XX.04** Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

ARTICLE 41 CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT

*** Le congé pour bénévolat (article 41) sera supprimé de la convention collective le 1^{er} avril de l'année suivant la signature.**

~~41.01~~ Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e-s se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période maximale de huit (8) heures ou de sept virgule cinq (7,5) heures si la semaine de travail normal est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

~~Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e-s et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.~~

APPENDICE A POMPIERS

Interprétation et définitions :

c) « En ce qui concerne l'application de l'article 52.02 - Congé personnel et l'article 41.01 - Congé pour bénévolat, pour les pompiers lorsque la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures, une seule période veut dire « jusqu'à huit heures, virgule quatre (8,4) ».

Le 1^{er} avril suivant la signature de la convention collective, l'alinéa (c) sera remplacé par ce qui suit :

Interprétation et définitions :

c. « En ce qui concerne l'application de l'article 52.02 - Congé personnel et ~~l'article 41.01 - Congé pour bénévolat~~, pour les pompiers lorsque la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures, **l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, seize virgule huit (16,8) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris en périodes de huit virgule quatre (8,4) heures ou de quatre virgule deux (4,2) heures** ~~une seule période veut dire « jusqu'à huit heures, virgule quatre (8,4) ».~~

ARTICLE 42

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

42.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend ~~du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), des enfants en famille d'accueil, et les enfants en tutelle de l'employé,~~ du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), **le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, demi-frère, demi-sœur, les grands-parents de l'employé-e** ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e-s ou avec qui l'employé-e-s demeure en permanence.

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

42.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas :

- (i) 37,5 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
- (ii) 40 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures;
- (iii) 42 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures;
- (iv) 46,6 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-six virgule six (46.6) heures.

42.03 Sous réserve du paragraphe 42.02, 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-s et pour permettre à celui-ci ou celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e) **assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;**
- f) **s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;**
- (g) vingt pour cent (20 %) des heures applicables précisées au paragraphe 42.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.**

~~e) vingt pour cent (20 %) des heures applicables précisées au paragraphe 42.02 peuvent être utilisées pour :~~

- ~~(i) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;~~
- ~~(ii) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;~~
- ~~(iii) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.~~

42.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 42.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période

de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 44

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

44.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la ~~vingt-quatrième (24^e)~~ **cinquante-deuxième (52^e)** semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement écrit de l'employée, l'Employeur en informe le comité local ou le représentant approprié.

44.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard ~~vingt-quatrième (24^e)~~ **cinquante-deuxième (52^e)** semaines après la naissance.

ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

46.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à ~~une période de un~~ congé de deuil **payé** ~~d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs~~. **Ce** ~~Cette~~ période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux 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.

- a. **À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut-être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut-être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.**
- b. **Quand l'employé-e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,**
 - i. **La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès, et**
 - ii. **La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.**
 - iii. **L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.**

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~~ **ou les grands-parents de l'employé-e.**

46.03 Si, au cours d'une période de congé ~~payé 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 concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

ARTICLE 52

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

* Le 1^{er} avril de l'année suivant la signature de la convention collective, la disposition précédente sera remplacée par ce qui suit :

52.02 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-s se voit accorder, au cours de chaque année financière, **seize (16) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.** ~~une seule période de congé payé maximale de huit (8) heures ou deux périodes maximales de quatre (4) heures; ou une seule période de sept heures et demie (7,5) ou deux périodes de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures, lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris en périodes de huit (8) heures ou de quatre (4) heures.~~

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e-s et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e-s.

ARTICLE 56

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

56.03 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition ~~une fois par année~~ aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

56.04 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé-e est versé à son dossier, celle-ci a droit :

- a) de recevoir une copie du rapport versé à son dossier;
- b) de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'elle l'a lu;
- c) de soumettre, si elle le juge nécessaire, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.

ARTICLE 57 INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

~~57.01 Une indemnité de facteur pénologique est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent au Service correctionnel du Canada, sous réserve des conditions suivantes.~~

~~57.02 L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe Services correctionnels.~~

~~57.03 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements doté de plus d'un (1) niveau sécuritaire (c'est-à-dire, l'établissements multiniveaux), IFP doit être déterminée en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.~~

Montant de l'IFP

57.04

Facteur pénologique (X) Type d'établissement

Maximal	Moyen	Minimal
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

Application de l'IFP

~~57.05 L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 57.02 ci-dessus s'appliquent.~~

~~57.06 L'applicabilité de l'IFP à un poste et le degré d'application de l'IFP à un poste sont déterminés par l'Employeur à la suite de consultations avec l'Alliance.~~

~~57.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 57.10 ci-dessous, l'employé-e a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.~~

~~57.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 57.09 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours~~

duquel l'employé-e remplit des fonctions dans plus d'un (1) poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ou elle ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

~~57.09~~ Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est temporairement affecté à un poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique, ou auquel nulle IFP ne s'applique, et lorsque la rémunération mensuelle de base à laquelle il ou elle a droit pour le poste auquel il ou elle est temporairement affecté, y compris l'IFP, le cas échéant, est moins élevée que la rémunération mensuelle de base, plus l'IFP, à laquelle il ou elle a droit dans son poste normal, il ou elle touche l'IFP applicable à son poste normal.

~~57.10~~ L'employé-e a le droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :

a) ~~pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs,~~

~~ou~~

b) ~~pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.~~

~~57.11~~ L'IFP ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

~~Loi sur la pension de la fonction publique~~

~~Régime d'assurance invalidité de la fonction publique~~

~~Régime de pensions du Canada~~

~~Régime des rentes du Québec~~

~~Assurance-emploi~~

~~Loi sur l'indemnisation des agents de l'État~~

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

~~57.12~~ Si, au cours d'un mois donné, l'employé-e est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IFP, les IFP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IFP pour le mois précédant une telle invalidité ou un tel décès.

ARTICLE 57

INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et recevant l'IFP à la signature de la présente convention collective ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous.

57.01 L'IRC est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c.-à-d. la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou des Directives du Commissaire du SCC.

57.02 L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paie durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste.

57.03 Lorsque la rémunération mensuelle de base (incluant les indemnités) versée à un employé e qui assure un intérim ou a reçu une affectation temporaire est moins élevée que la rémunération mensuelle de base (incluant l'IRC) de son poste d'attache, cet employé e continue de toucher l'IRC s'appliquant à son poste d'attache, et ce, durant toute la période d'emploi temporaire.

57.04 L'employé-e a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 57.01 :

- a. pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
- ou
- b. pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

57.05 L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
- Régime de pensions du Canada
- Régime des rentes du Québec
- Assurance-emploi
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*

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

ARTICLE 60 INDEMNITÉ DE DÉPART

Modifications requises

~~À compter du 6 août 2011, les alinéas 60.01 b) et d) seront supprimés de la convention collective.~~

60.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 60.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) **Mise en disponibilité**

- (i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

~~b) **Démission**~~

~~En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 60.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.~~

e)b) **Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé-e-s en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

d) **Retraite**

~~(i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi, — ou~~

~~(ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,~~

~~— une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.~~

e)c) **Décès**

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f)d) **Renvoi pour incapacité ou incompétence**

(i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

(ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

60.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 60.01 et 60.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le **paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de**

départ volontaire (démissions et retraite) montant versé en vertu des paragraphes 60.04 à 60.07 de l'appendice O ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

60.03 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant l'alinéa 60.01b), l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ~~touché toutes les~~ **reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'appendice O.** ~~déoulant de l'application de l'alinéa 24.01 b) (avant le 6 août 2011) ou des paragraphes 60.04 à 60.07 (à compter du 6 août 2011).~~

60.04 Pour les employé-e-s qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice O.

60.04 Fin de l'indemnité de départ

- a) ~~— Sous réserve du paragraphe 60.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 6 août 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.~~
- b) ~~— Sous réserve du paragraphe 60.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 6 août 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.~~

Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ

60.05 Options

~~L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :~~

- a) ~~— un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 6 août 2011, ou~~
- b) ~~— un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale, ou~~
- c) ~~— une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 24.06 c).~~

60.06 Choix de l'option

- a) ~~— L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années de emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.~~

- b) ~~L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.~~
- e) ~~L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 60.05 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 60.05 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 60.05 b).~~
- d) ~~L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 60.06 b) sera réputé avoir choisi l'option 60.05 b).~~

60.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

~~Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation SV à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation SV lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 60.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.~~

- a) ~~Sous réserve du paragraphe 60.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 6 août 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.~~
- b) ~~Sous réserve du paragraphe 60.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 6 août 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 60.05 b), à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.~~
- c) ~~L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 60.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.~~

APPENDICE I

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7

- 7.9.1** Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.
- 7.9.2** Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il ou elle a droit au moment du transfert. Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 60.05 b) ou c) **de l'appendice O** touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

APPENDICE O

DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION OU RETRAITE)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) à compter du 6 août 2011. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

ARTICLE 60 INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter du 6 août 2011, les alinéas 60.01 b) et d) seront supprimés de la convention collective.

60.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 60.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) **Mise en disponibilité**

- (i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) **Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 60.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum

de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) **Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé-e-s en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

d) **Retraite**

(i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi, ou

(ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e) **Décès**

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f) **Renvoi pour incapacité ou incompétence**

(i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

(ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

60.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 60.01 et 60.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 60.04 à 60.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

**

60.03 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant l'alinéa 60.01b), l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 24.01 b) (avant le 6 août 2011) ou des paragraphes 60.04 à 60.07 (à compter du 6 août 2011).

60.04 Fin de l'indemnité de départ

- a) Sous réserve du paragraphe 60.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 6 août 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b) Sous réserve du paragraphe 60.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 6 août 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ

60.05 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e , en fonction des choix suivants :

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 6 août 2011, ou
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale, ou
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 24.06 c).

60.06 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années de emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.

- b) L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 60.05 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 60.05 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 60.05 b).
- d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 60.06 b) sera réputé avoir choisi l'option 60.05 b).

60.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation SV à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation SV lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 60.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 60.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 6 août 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- b) Sous réserve du paragraphe 60.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 6 août 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 60.05 b), à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- c) L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 60.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

Article 67
Frais de transport

67.01 Si l'employé-e est rappelé ou est tenu de rentrer au travail selon les articles 29, 30, 31, 32, ou les paragraphes d'indemnités de rappel au travail des appendices appropriés,

- (d) (i) l'indemnité de kilométrage au tarif normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile et l'employé-e se déplace avec sa propre voiture,

Richard Arlson
Jon E. Wier

January 13, 2015
1/13/2015

ARTICLE 69
DURÉE DE LA CONVENTION

69.01 Les dispositions de la présente convention viennent à expiration ~~le 4 août 2014~~ **le 4 août 2018**.

69.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

Appendice A

Pompiers Dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux employé-e-s remplissant des fonctions dans le groupe Pompiers.

Généralités

Interprétation et définitions :

« **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par le nombre de jours de travail de son calendrier de travail annuel;

« **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e à plein temps divisé par quarante-deux (42), sauf dans le cas de l'employé-e qui est chef des pompiers, sous-chef des pompiers, préventionniste d'incendies ou inspecteur de la prévention des incendies où le « **taux de rémunération horaire** » signifie que sa rémunération hebdomadaire est divisée par trente-sept virgule cinq (37,5) heures;

« En ce qui concerne l'application de l'article 52.02 - Congé personnel et l'article 41.01 - Congé pour bénévolat, pour les pompiers lorsque la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures, une seule période veut dire « jusqu'à huit heures, virgule quatre (8,4) ou deux (2) périodes d'au plus quatre virgule deux (4,2) heures chacune ».

W. H. H. H. Sept. 14/16 @ 4:25 pm

[Signature]
Karl N. St. Charles

[Signature]
Benoit Royon
[Signature]

14 septembre 2016

APPENDICE B
MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER -
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION

Déplacements entre chantiers de travail

2.01 Lorsque l'employé-e est tenu de travailler dans un endroit autre que son lieu d'affectation normal, selon la définition de la directive du Conseil du Trésor concernant les voyages, et que, de par son état, il ou elle n'a pas le droit de réclamer des frais de logement et de repas, l'Employeur fournit les moyens de transport ou verse des indemnités de ~~millage~~ **kilométrage** en remplacement, pour tout déplacement entre le lieu d'affectation normal de l'employé-e et ses autres lieux de travail.

PÉRIODES DE REPOS

APPENDICE B
MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER -
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION

1.10 Périodes de repos

L'Employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de ~~dix (10)~~ **quinze (15)** minutes chacune au cours de chaque poste et trois (3) périodes de repos de ~~dix (10)~~ **quinze (15)** minutes chacune au cours de chaque poste d'une durée de douze (12) heures ou plus. Il peut être demandé à tout employé-e du Service correctionnel du Canada de prendre ces périodes de repos au lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

APPENDICE C

SERVICES DIVERS - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION

2.07 Périodes de repos et pause-repas

a) L'Employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de ~~dix (10)~~ **quinze(15)** minutes chacune au cours de chaque poste et trois (3) périodes de repos de ~~dix (10)~~ **quinze (15)** minutes chacune au cours de chaque poste d'une durée de douze (12) heures ou plus. Il peut être demandé à tout employé-e de Service correctionnel Canada de prendre ces

périodes de repos au lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

APPENDICE G
ÉQUIPAGES DE NAVIRES - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TAUX DE
RÉMUNÉRATION

2.02 Périodes de repos

- a) Il est accordé à l'employé-e deux (2) périodes de repos payées de dix ~~(10)~~ **quinze (15)** minutes pour chaque jour de travail de moins de douze (12) heures et trois (3) périodes de repos payées pour un jour de travail de douze (12) heures ou plus.

ANNEXE B

Taux de rémunération

En vigueur le 5 août 2014 – Augmentation des taux de rémunération : 1,25 %

En vigueur le 5 août 2015 – Augmentation des taux de rémunération : 1,25 %

En vigueur le 5 août 2016 – Augmentation des taux de rémunération : 1,25 %

En vigueur le 5 août 2017 – Augmentation des taux de rémunération : 1,25 %

Étude sur la rémunération de 2014

Pour résoudre les problèmes soulevés dans les résultats (30 mars 2015) de l'étude sur la rémunération menée conjointement en 2014 par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada :

À moins d'indication contraire, tous les rajustements sont appliqués le 5 août 2016, avant l'ajout de l'augmentation salariale annuelle.

RAJUSTEMENTS SELON LE MARCHÉ

- Pompiers (FR) – rajustement en fonction du marché de 15 %
- GL-COI – rajustement en fonction du marché de 0,5 %
- GL-EIM – rajustement en fonction du marché de 6 %
- GL-MAM – rajustement en fonction du marché de 2,5 %
- GL-MDO – rajustement en fonction du marché de 0,5 %
- GL-PIP – rajustement en fonction du marché de 2 %
- GL-VHE – rajustement en fonction du marché de 9 %
- GL-WOW – rajustement en fonction du marché de 2 %
- Groupe GS – rajustement en fonction du marché de 0,75 %
- Groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP) – rajustement en fonction du marché de 15 %

RAJUSTEMENTS SALARIAUX

- GL-AIM – augmentation de 2,5 %
- GL-AMW – augmentation de 2,5 %
- GL-ELE – augmentation de 0,5 %
- GL-GHW – augmentation de 2,5 %
- GL-INM – augmentation de 2,5 %
- GL-MAN – augmentation de 2,5 %
- GL-MOC – augmentation de 2,5 %

- GL-MST – augmentation de 2,5 %
- GL-PCF – augmentation de 0,5 %
- GL-PRW – augmentation de 2,5 %
- GL-SMW – augmentation de 0,5 %
- Groupe HS – augmentation de 0,75 %
- Groupe LI – augmentation de 1,5 %
- Groupe PR(S) – augmentation de 0,5 %
- Équipes de navires (SC) – augmentation de 5 %

**APPENDICE F
GARDIENS DE PHARES**

Généralités

5.03 Lorsque cela s'applique, l'Employeur maintient en vigueur l'usage actuel de livrer les vivres et le courrier aux gardiens de phare. Tout effort raisonnable est fait pour effectuer les livraisons au moins **une fois par mois** ~~tous les deux (2) mois et donner un avis de quarante-huit (48) heures prévenant les gardiens de phare intéressés du départ du ravitailleur.~~ **L'employeur communique un horaire de livraison prévu et des mises à jour lorsqu'ils sont disponibles.**

**APPENDICE F
GARDIENS DE PHARES -
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**ANNEXE B
RAJUSTEMENT DES TAUX DE RÉMUNÉRATION**

Prime supplémentaire

a) La prime supplémentaire suivante est versée à chaque gardien de phare :

Phares non saisonniers

1. Phares à 1 et 2 hommes ~~2-100~~ **2237**
2. Phares à 4 hommes ~~4-800~~ **1917**

**APPENDICE F
GARDIENS DE PHARES**

**ANNEXE C
LOGEMENT ET SERVICES**

2. Indemnité d'épicerie dans un phare à personnel de roulement

Un gardien de phares a droit à une indemnité de **deux** cent dollars (~~100~~ **200**\$) pour chaque période de service actif dans un phare de roulement.

APPENDICE G
ÉQUIPAGES DE NAVIRES

GENERAL

Administration générale

2. Durée du travail et heures supplémentaires

2.01 Généralités

c) (i) Les pauses-repas ne font partie d'aucune période de travail, ~~sauf s'il s'agit d'employé-e-s qui sont tenus de manger au cours de leur quart.~~

(ii) Les dispositions du sous-alinéa 2.01(c) (i) ci-dessus ne s'appliquent toutefois pas aux employé-e-s tenus de manger pendant leur période de travail.

APPENDICE G
ÉQUIPAGES DE NAVIRES

ANNEXE G
INDEMNITÉS SPÉCIALES

Indemnité de spécialiste en sauvetage

L'employé-e qui a suivi la formation exigée et qui est reconnu spécialiste en sauvetage a droit à une indemnité mensuelle de cent trente-~~six~~ **six** dollars (~~130~~ **136**\$) chaque mois où il ou elle reste qualifié à ce titre et au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander d'exercer des fonctions connexes.

APPENDICE G
ÉQUIPAGES DE NAVIRES

ANNEXE G
INDEMNITÉS SPÉCIALES

Indemnité pour abordage armé

L'employé-e qualifié touche une indemnité mensuelle de cent **cinquante-huit dollars** (~~150~~ **158**\$) chaque mois au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer sur un patrouilleur océanique du ministère des Pêches et des Océans, muni d'armements spéciaux afin de faire appliquer la loi, où l'Employeur peut lui demander de participer à un abordage armé.

APPENDICE I

Proposition modifiée de l'employeur sur les dispositions sur le réaménagement des efforts pour les groupes EB, FB, PA, SV, TC

Sous toutes réserves

Partie I Rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.3 Les ministères ou les organisations établissent au besoin des comités mixtes chargés du pour formuler des conseils et transmettre l'information sur le réaménagement de leurs effectifs. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.

1.1.27 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, et de services de sous-traitance, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, ils évitent d'embaucher ou de réembaucher le personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, de services de sous-traitance ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé e s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.31 Les ministères ou les organisations donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un (1) mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise à la présidence nationale de l'Alliance.

1.1.34 Les ministères ou les organisations fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e;
- d) l'établissement d'un curriculum vitae;
- e) les droits et obligations de l'employé-e;

Proposition modifiée de l'employeur sur les dispositions sur le réaménagement des efforts pour les groupes EB, FB, PA, SV, TC

Sous toutes réserves

- f) la situation actuelle de l'employé-e (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g) les autres possibilités offertes à l'employé-e (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h) les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
- i) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition », « indemnité d'études »;
- j) **aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;**

(Remnuméroter en conséquence)

- p) **aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.**

Proposition modifiée de l'employeur sur les dispositions sur le réaménagement des efforts pour les groupes EB, FB, PA, SV, TC

Sous toutes réserves

Partie II Avis officiel

Modification de pure forme :

2.1.3 Avant d'aviser un employé potentiellement touché, les ministères ou les organisations doivent en aviser ~~le premier dirigeant~~ la présidence nationale de l'Alliance. Un tel avis doit être fait par écrit, de façon confidentielle et le plus rapidement possible et en aucun cas moins de deux (2) jours ouvrables avant qu'un employé soit avisé du réaménagement des effectifs.

Partie VI Options offertes aux employé-e-s

NOUVEAU – 6.1.6

L'employeur doit faire parvenir sans délai à la présidence nationale de l'Alliance une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

NOUVEAU

6.2 Programmes de départ volontaire

Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs qui vise cinq employé-e-s touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces programmes :

- A. sont le fruit d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;**
- B. Les programmes de départ volontaire ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, les ministères et les organisations précisent**

Proposition modifiée de l'employeur sur les dispositions sur le réaménagement des efforts pour les groupes EB, FB, PA, SV, TC

Sous toutes réserves

le nombre de postes qu'ils prévoient éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire.

- C. entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;
- D. entrent en vigueur avant que le ministère ou l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité;
- E. accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- F. permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options B, Ci et Cii;
- G. sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer. Par ancienneté, s'entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

Remméroter en conséquence.

6.2 Échange de postes

~~6.2.3 Seul l'employé-e optant, et non celui dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.~~

6.2.3

- (a) Seul l'employé-e optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option A peut être affecté à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.
- (b) Lorsqu'un employé-e dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé-e optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.2.3 (b) ou du sous-alinéa 6.2.3 (c) (i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la

Proposition modifiée de l'employeur sur les dispositions sur le réaménagement des efforts pour les groupes EB, FB, PA, SV, TC

Sous toutes réserves

période de priorité de l'employé-e excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.2.8

L'échange doit avoir lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employé-e-s concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

Pour plus de précisions, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

6.3 Options

6.3.1.

- c. Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~dix mille dollars (10 000 \$)~~ **quinze mille dollars (15 000 \$)** pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de **matériel pertinents requis**, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option

6.3.6 L'employé-e optant a droit à au plus ~~six cents (600 \$)~~ **mille deux mille dollars (1 200 \$)** (1 000 \$) pour des services de counselling eu égard à son potentiel de réembauche ou de retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

Mesure de soutien à la transition (MST)

GÉNÉRALITÉS

Modifier la définition

Mesure de soutien à la transition (*Transition Support Measure*)

Une des options offertes à l'employé e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant

Proposition modifiée de l'employeur sur les dispositions sur le réaménagement des efforts pour les groupes EB, FB, PA, SV, TC

Sous toutes réserves

forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service d'emplois continus, comme l'indique l'annexe B.

Fractionnement du paiement lié aux mesures de soutien à la transition

Modifier le sous-alinéa 6.3.1b), option 2, qui permet aux employé-e-s optants de choisir une mesure de soutien à la transition (MST) afin qu'ils puissent toucher leur paiement en deux versements en espèces :

6.3.1

b) une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de l'employé-e, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

Remmémorer en conséquence

6.3.7 L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, le cas échéant, est soit renommé de nouveau à un poste ou embauché dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la fonction publique rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.

APPENDICE J

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.

Le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions intéressant à la fois le syndicat et l'employeur.

L'Employeur convient d'accorder une somme de huit millions sept cent cinquante mille dollars (8 750 000 \$) afin de financer un programme d'apprentissage mixte (PAM) pour la période du 21 juin 2011 au 20 juin 2014. L'Employeur convient également d'accorder six cent mille dollars (600 000 \$) pour la durée de la convention collective des PA entre 2011 et 2014, qui seront consacrés spécifiquement à encourager la participation d'agents négociateurs autres que l'AFPC au PAM AFPC-SCT.

L'Employeur convient également d'accorder deux cent quatre-vingt-douze mille trois cent trente mille dollars (292 000 **330 000** \$) par mois au PAM AFPC-SCT à partir du 21 juin 2014 **de la date de signature de la convention pour le groupe PA** jusqu'à la signature de la prochaine convention collective pour ce groupe en vue d'assurer la continuité de cette initiative.

L'employeur convient en outre d'investir cinquante mille dollars (50 000 \$) dans une étude conjointe visant à cerner les besoins de formation des comités de santé et sécurité et à définir le meilleur moyen d'offrir une telle formation, conformément à la Directive du Conseil national mixte (CNM).

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel **auquel seront ajoutés deux sièges pour les autres agents négociateurs et un nombre équivalent de sièges pour les représentants de l'employeur.** La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte AFPC-SCT et aura droit de parole, mais pas droit de vote. Le PAM AFPC-SCT entreprendra un examen de sa structure de gouvernance au cours de la durée de la convention collective en vue d'inclure d'autres agents négociateurs dans le fonctionnement du PAM.

APPENDICE N

LETTRE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

~~La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe Services de l'exploitation.~~

~~Par conséquent, les parties conviennent d'effectuer une étude de comparabilité de la rémunération pendant la durée de la convention.~~

~~Les parties conviennent aussi de se rencontrer dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention pour établir la portée et les paramètres de l'étude.~~

~~SIGNÉ À OTTAWA, le 6^e jour du mois d'avril 2011.~~

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE GROUPE ÉQUIPAGES DE NAVIRES (SC)

Le syndicat et l'employeur conviennent de créer un comité mixte représentant à parts égales le syndicat et l'employeur qui examinera la rémunération des membres du groupe Équipages de navires (SC).

Les parties conviennent de se rencontrer dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la date de signature de la présente convention.

Le 26 mars 2015
Contre-proposition de l'Employeur – 19:30

R. Arulpan Mar 26/15

Jon E. Wu 3/26/15 9:00 PM
Protocole d'entente

entre

le Conseil du Trésor
et

l'Alliance de la Fonction publique du Canada
sur la santé mentale en milieu de travail

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail.

On mettra sur pied un groupe de travail qui bénéficiera du soutien des hauts dirigeants des deux parties. Son objectif à long terme : promouvoir l'amélioration constante des milieux de travail et veiller à la mise en œuvre de mesures visant à améliorer la santé mentale des travailleuses et travailleurs. Le groupe de travail sera formé d'un comité technique et d'un comité directeur.

Les parties conviennent donc de mettre sur pied ces deux comités d'ici le 30 avril 2015. Le comité directeur élaborera le cadre de référence du comité technique d'ici le 30 mai 2015. Les membres du comité directeur peuvent, d'un commun accord, modifier ces dates. Le cadre de référence du comité technique peut être modifié par accord mutuel des membres du comité directeur.

Le comité technique remettra ses recommandations au comité directeur au plus tard le 1^{er} septembre 2015. Les membres du comité directeur peuvent, d'un commun accord, prolonger cette période.

Les responsabilités permanentes du comité technique comprennent :

- Trouver des moyens de contrer et d'éliminer la stigmatisation en milieu de travail, réaction très commune lorsqu'on parle de problèmes de santé mentale.
- Trouver des moyens de bien transmettre l'information sur les problèmes de santé mentale en milieu de travail et de faire connaître les lois, les politiques et les lignes directrices dont peuvent se prévaloir les personnes souffrant de tels problèmes.
- Étudier les pratiques en vigueur chez d'autres employeurs et dans d'autres compétences qui pourraient s'appliquer à la fonction publique.
- Revoir la *Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail* (la Norme) et déterminer la meilleure façon de la mettre en application au sein de la fonction publique, en reconnaissant que les milieux de travail ne sont pas tous pareils.
- Assurer la participation des comités sur la santé et la sécurité tel que requis par le comité directeur. Les membres du comité directeur sont informés du travail du groupe de travail pour leur permettre d'exercer de façon appropriée leurs autorités existantes.
- Présenter tout problème ou obstacle qui pourrait compromettre la mise en place d'un système de meilleures pratiques en matière de santé mentale.
- Présenter les pratiques au sein de la fonction publique qui ne correspondent pas aux objectifs de la Norme ou aux pratiques en vigueur dans d'autres organismes et recommander de façon permanente au Comité directeur les mesures à prendre afin de combler cet écart. La Norme

R. Arulgan Mar 26/15

Le 26 mars 2015
Contre-proposition de l'Employeur – 19:30

nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail doit être considérée comme la norme minimale que doit respecter le programme de santé et sécurité de l'employeur.

Le comité directeur et le comité technique seront formés du même nombre de représentants syndicaux et patronaux. Le comité directeur déterminera le nombre de représentants respectifs au comité technique et choisira ses représentants.

Jon E. Wu 3/26/15 9:00 pm
Frank Nitschmann
John [unclear]
Mel [unclear]
Janson [unclear]
Bice [unclear]
Shi
Mark [unclear]
[unclear]

NOUVEL APPENDICE « XX »

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE

Le présent protocole d'entente a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde.

L'employeur accepte d'établir un comité national mixte sur les services de garde (le Comité). Le Comité sera composé de quatre (4) représentants de l'AFPC et de quatre (4) représentants de l'employeur, auxquels pourront s'ajouter d'autres ressources que déterminera le Comité. Il appartiendra à chacune des parties d'assumer les coûts associés au travail du Comité.

Responsabilités du Comité technique :

- a. effectuer des analyses et des recherches pour évaluer les besoins et les autres mesures de soutien en matière de garde d'enfants ainsi que les méthodes utilisées pour répondre à ces besoins;
- b. examiner l'offre de places en garderie de qualité auxquelles les employés peuvent avoir accès dans l'ensemble du pays;
- c. examiner les services de garde offerts dans différents milieux de travail au pays;
- d. étudier la documentation et les ressources offertes aux employés concernant la garde d'enfants et d'autres soutiens connexes;
- e. formuler des recommandations pour aider les employés à obtenir des services de garde de qualité partout au pays; et
- f. effectuer toute autre tâche qu'il juge à propos.

Le Comité se réunit dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente convention afin d'établir son calendrier.

Le Comité présentera ses recommandations à la présidente de l'AFPC et au secrétaire du Conseil du Trésor du Canada d'ici le 1er décembre 2017. Cette période peut être prolongée avec le consentement des parties.

NOUVEL APPENDICE « XX »

PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente sur le mieux-être des employés conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Les parties conviennent d'établir un groupe de travail composé d'un comité directeur et d'un comité technique, qui bénéficieront de l'attention et de l'engagement à long terme de la haute direction des deux parties.

Le groupe de travail formulera des recommandations sur les mesures visant à améliorer le bien-être des employés et à aider ceux et celles qui reviennent d'un congé pour maladie ou blessure à réintégrer le milieu de travail.

Le comité directeur et le comité technique seront établis d'ici le 31 janvier 2017. Ces comités seront composés d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants syndicaux. Il incombera au comité directeur de choisir les membres du comité technique. Le comité directeur sera coprésidé par la présidente de l'Alliance et un représentant de l'employeur.

Le comité directeur établira le mandat du comité technique et approuvera le plan de travail ainsi que les échéances des rapports provisoires du comité technique.

Le temps consacré par les employés au soutien du comité technique sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. Le congé payé accordé par l'employeur aux employés prenant part à ces activités comprendra le temps de préparation et de déplacement.

Les membres du comité directeur pourront, d'un commun accord, prolonger les échéances du comité technique. Ils pourront également, d'un commun accord, modifier le mandat du comité technique de temps à autre.

Le comité technique rédigera, d'ici le 1^{er} décembre 2017, les ententes et les documents nécessaires à l'examen d'un régime de mieux-être durant la prochaine ronde de négociation collective. Le comité technique se réunira régulièrement et présentera des recommandations provisoires qui seront étudiées par le comité directeur en ce qui concerne :

- les paramètres de remplacement du revenu, la gestion des crédits de congé de maladie accumulés et toute modification conséquente aux congés prévus dans les conventions collectives actuelles;
- les conditions d'admissibilité à un nouveau régime de mieux-être;
- les questions de protection de la vie privée;

- les processus d'évaluation interne, d'approbation et de refus;
- la gestion des cas et les mesures permettant à ceux et celles qui reviennent d'un congé pour maladie ou blessure de bien réintégrer le milieu de travail;
- la gouvernance conjointe du régime de mieux-être;
- des options de traitements médicaux non conventionnels;
- d'autres mesures favorisant une gestion intégrée des activités de mieux-être des employés de la fonction publique fédérale, y compris, mais sans s'y limiter, des moyens de réduire et d'éliminer les obstacles au mieux-être dans le milieu de travail, comme la discrimination, le harcèlement, la violence au travail, l'intimidation et l'abus de pouvoir.

Dans le cadre de ses délibérations, le comité technique tiendra compte des activités pertinentes du Groupe de travail sur la santé mentale et du Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail.

Le comité technique étudiera également les pratiques en vigueur dans d'autres juridictions et chez d'autres employeurs canadiens qui pourraient s'appliquer à la fonction publique, en tenant compte du fait que les milieux de travail diffèrent les uns des autres. Il consultera le Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail, au besoin, ainsi que des experts canadiens en gestion de la santé et de l'invalidité.

Principes clés

Un nouveau régime de mieux-être sera fondé sur ce qui suit :

- Il doit contribuer à créer une main d'œuvre saine grâce à un examen holistique des questions de santé physique et mentale.
- Il doit prévoir des protocoles de gestion de cas et de retour rapide au travail, conformément aux pratiques exemplaires.
- Il doit explorer l'intégration à d'autres régimes d'avantages sociaux du secteur public.
- Il doit tenir compte de l'ensemble des problèmes de santé, des situations de travail et des circonstances personnelles des employés, notamment les maladies chroniques et épisodiques, le temps de déplacement à partir des communautés du Nord et des communautés isolées afin d'obtenir un diagnostic et un traitement (conformément aux directives du CNM, tel que la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État), et le temps d'attente pour obtenir l'autorisation médicale de retourner à la maison.
- Il doit être intégré aux conventions collectives et le dernier palier d'arbitrage se rapportant au régime sera la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP).
- Il doit être administré au sein de la fonction publique fédérale et non par un fournisseur externe.
- Les mêmes conditions s'appliquent à tous les employés.

- Il doit veiller au remplacement complet du revenu durant les périodes couvertes par le régime.
- Les nouvelles mesures prévoient au moins le même soutien du revenu que les crédits de congés de maladie accumulés dans le régime actuel. La banque de congés de maladie actuelle sera protégée (droit acquis) et sa valeur sera convenablement reconnue.

Si les parties ne parviennent pas à une entente dans les 18 mois de l'établissement du comité technique, ou si elles atteignent une impasse avant l'expiration de ce délai, elles conviennent de nommer conjointement un médiateur dans les 30 jours.

Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente après la médiation, les conditions de travail actuelles ayant trait au régime de congés de maladie des membres de l'AFPC demeurent inchangées.

Les parties conviennent de recommander ces propositions à leurs représentants respectifs.

SIGNÉ À OTTAWA, ce ____ jour de _____ 2016.

Secrétariat du Conseil du Trésor

Alliance de la Fonction publique du Canada

NOUVEL APPENDICE « XX »

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :

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

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

Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'employeur durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu du paragraphe 14.14 ne doit entraîner ni coût supplémentaire ni gain financier important pour l'employeur.

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

Le comité mixte aura pour principales tâches :

- de déterminer les frais supplémentaires appropriés selon les conditions précisées dans cette entente;
- d'établir les marches à suivre et les exigences de l'employeur en matière de déclaration; et
- de définir toute autre condition associée à la mise en œuvre du programme.

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

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

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

L'échéancier prévu pour les travaux et la mise en œuvre de ce mécanisme peut être prolongé par accord mutuel entre les deux parties.

**NOUVEAU
APPENDICE XX
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES POMPIERS ET LES LOIS
PROVINCIALES SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les pompiers et les lois provinciales sur les accidents de travail.

Le président du Conseil du Trésor, ou un autre ministre, enverra une lettre au ministre provincial concerné lui demandant de prendre les mesures nécessaires afin que le personnel fédéral du service des incendies visé par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* jouisse de la présomption législative prévue dans les lois provinciales qui s'appliquent au personnel du service des incendies.

Dans sa lettre, il :

1. demandera une réponse dans les six (6) mois de la date de réception de cette lettre. Si une réponse n'est pas reçue dans ce délai, une lettre de suivi sera envoyée aux provinces, au besoin, afin de se renseigner sur l'état de la mise en œuvre des changements demandés;
2. précisera les mesures souhaitées, sans s'y limiter, notamment toute modification nécessaire à la définition de « personnel du service des incendies » contenue dans la loi provinciale sur les accidents de travail (ou à laquelle celle-ci fait référence) ou dans toute autre loi provinciale connexe;
3. exprimera sa volonté que le personnel fédéral du service des incendies obtienne la même protection que celle accordée au personnel du service des incendies visé par les lois provinciales sur les accidents de travail;
4. demandera clairement que soient prises les mesures nécessaires afin que le personnel fédéral du service des incendies visé par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* jouisse de la présomption législative prévue dans les lois provinciales qui s'appliquent au personnel du service des incendies.

Cette lettre sera envoyée dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective. Cette période peut être prolongée d'un commun accord.

NOUVEAU APPENDICE XX

1. L'Appendice entre en vigueur à la date de signature de la convention collective, afin de remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM membres du groupe Services de l'exploitation (SV). L'employeur versera une indemnité provisoire annuelle de huit mille dollars (8 000 \$) aux techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM qui possèdent un certificat de mécanicien en réfrigération et en climatisation et qui exécutent les fonctions d'un technicien en réfrigération et CVC, GL-MAM.
2. Les parties conviennent que les techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM sont admissibles à une indemnité provisoire annuelle aux conditions suivantes :
 - (i) L'employé-e occupant le poste susmentionné reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération au taux prévu à l'Appendice B pour le niveau GL-MAM.
 - (ii) L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention collective.
 - (iii) Un employé-e à temps partiel touche une indemnité provisoire proportionnelle.
 - (iv) Un employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il est suspendu ou en congé sans solde.

7 Avril
March 26, 2015
Jan E. W.
3/26/2015 2:00pm

Bourya

Muelke
Dera
Kane Nitchman
Sh

**CHANGER DES RÉFÉRENCES DU RÈGLEMENT SUR LES
CONDITIONS D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE
L'EMPLOYEUR**

**ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

2.01 h) « emploi continu » (continuous employment) s'entend dans le sens attribué à cette expression dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique de l'Employeur la Directive sur les conditions d'emploi à la date de la signature de la présente convention,*

ADMINISTRATION DE LA PAYE

61.03 (b) (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique à la Directive sur les conditions d'emploi*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé-e-s recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

APPENDICE I

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

7.2.2 (ii) le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique la Directive sur les conditions d'emploi*, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés-e-s exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la CRTFP, en raison de l'application des droits de succession, les modifient;

7.2.2 (iii) reconnaissance de l'emploi continu, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique à la Directive sur les conditions d'emploi*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;