



# **SOMMAIRE DE L'ENTENTE DE PRINCIPE**

## **ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)**

### **UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES FRONTALIERS (FB)**



Dossier : 2121-F0005-3

Le 16 avril 2018

**DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC – UNITÉ DE NÉGOCIATION DES  
SERVICES FRONTALIERS (FB)**

**OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE**

---

Le 28 mars 2018, après quatre ans de négociation, deux poursuites judiciaires, une contestation fondée sur la Charte, plusieurs plaintes pour pratique déloyale de travail, la mobilisation de milliers de membres, deux campagnes médiatiques et une semaine d'intenses négociations, notre équipe de négociation a finalement conclu une entente de principe avec le Conseil du Trésor et l'ASFC.

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.

**Résumé de l'entente de principe du 28 mars 2018, réparti comme suit :**

- 1. Rémunération et indemnités**
- 2. Meilleures protections contre les mesures disciplinaires**
- 3. Protection des emplois**
- 4. Durée du travail et heures supplémentaires**
- 5. Conciliation travail-vie personnelle**
- 6. Droits en milieu de travail**

**1. Rémunération et indemnités**

L'entente de principe comprend des avantages économiques pour les membres, dont : des augmentations salariales, la restructuration de plusieurs échelles salariales, un ajustement au marché et l'ajout de l'indemnité des services frontaliers intégrés à la grille salariale.

### **Augmentations économiques annuelles**

- 1,25 % à partir du 21 juin 2014
- 1,25 % à partir du 21 juin 2015
- 1,25 % à partir du 21 juin 2016
- 1,25 % à partir du 21 juin 2017

### **Restructuration des grilles salariales**

#### **FB-03**

- À partir du 21 juin 2016 : restructuration de la grille salariale des FB-03 pour qu'elle s'harmonise avec les 4 échelons supérieurs de la grille des CX-02

#### **FB-04 à FB-07**

- À partir du 21 juin 2016 : restructuration (ajout d'un échelon de 2 500 \$ au haut des grilles salariales des FB-04 à FB-07)

### **Ajustement de marché**

- À partir du 21 juin 2016 : ajustement au marché de 2,3 % pour tous les groupes et niveaux

### **Indemnité des services frontaliers intégrés**

- À partir du 21 juin 2016 : l'indemnité des services frontaliers intégrés pour les agents en civil passe de 1 250 \$ à 1 750 \$
- À partir du 21 juin 2016 : restructuration (ajout de l'indemnité des services frontaliers intégrés à la grille salariale des agents en civil et des agents en uniforme)

### **Nouvel article : Indemnité de maître-chien**

- Lorsqu'un-e employé-e est tenu d'utiliser un chien dressé pendant son quart, il reçoit une indemnité d'un dollar (1 \$) l'heure.

## **2. Meilleures protections contre les mesures disciplinaires**

### **ARTICLE 17 – MESURES DISCIPLINAIRES**

Paragraphe 17.01 : L'Employeur s'engage à indiquer à l'employé-e, par écrit, la raison de sa suspension ou de son licenciement et s'efforce de le faire avant la suspension ou le licenciement ou au moment même.

Paragraphe 17.02 : Le droit à la représentation syndicale des employés dans tout processus d'enquête ou réunion administrative avec la direction, y compris les réunions d'enquête sur les normes professionnelles.

## **APPENDICE H**

Nouvelles protections (semblables à celles en vigueur à la GRC) pour les employés obligés de prendre un congé non payé.

## **POLITIQUE SUR LES SERVICES JURIDIQUES ET L'INDEMNISATION**

Le Conseil du Trésor s'est engagé par écrit à consulter l'AFPC lorsqu'il révisera la Politique sur les services juridiques et l'indemnisation, comme il l'a fait avec la GRC.

### **3. Protection des emplois**

#### **ARTICLE 24 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

Le syndicat pourra dorénavant contester les changements technologiques que l'Employeur voudrait instaurer dans les lieux de travail puisqu'il n'est plus tenu de favoriser ces changements.

#### **APPENDICES F, G ET G1 – INITIATIVE D'ARMEMENT**

Renouvellement des protections négociées durant les rondes de négociation précédentes (formation sur le maniement des armes à feu et obtention du certificat).

#### **APPENDICE C – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

- Nous avons négocié la plus importante amélioration du réaménagement des effectifs depuis l'ajout de cette annexe 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.

## **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**;
- 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 \$**.

## **4. Durée du travail et heures supplémentaires**

### **ARTICLE 25 – DURÉE DU TRAVAIL**

Dispositions sur le travail de jour (agents d'application de la loi dans les bureaux intérieurs, des enquêtes, du renseignement, de l'observation des échanges commerciaux et des programmes) : les employé-e-s peuvent demander de commencer leur journée de travail à 6 heures. De plus, l'employeur ne **peut plus refuser sans motif valable** les demandes de semaines de travail comprimées.

## **ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Paragraphe 28.06 : Le paiement des congés compensatoires n'est plus laissé à la discrétion de l'employeur.

Paragraphe 28.07 : L'allocation de repas pendant les heures supplémentaires passe de 10 \$ à 12 \$.

## **ARTICLE 60 – EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

Nouveau – Paragraphe 60.05 : Reconnaissance de l'ancienneté dans l'établissement des horaires du personnel à temps partiel.

### **5. Conciliation travail-vie personnelle**

## **ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

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

## **ARTICLE 30 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

Paragraphe 30.05 : L'employé-e peut demander de travailler le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier pendant la même période des Fêtes.

Nouveau libellé concernant les jours fériés chômés (*h'ing*).

## **ARTICLE 34 – 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.

Les règles d'établissement du calendrier de congés annuels sont maintenant plus précises.

## **ARTICLE 35 – 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 40 – 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 42 – CONGÉ DE BÉNÉVOLAT**

Le congé de bénévolat sera supprimé de la convention collective à partir du 1<sup>er</sup> avril de l'année suivant la signature de la convention collective et ajouté à l'article 52. Les membres auront ainsi droit à deux jours de congé personnel.

## **ARTICLE 43 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

Paragraphe 43.01 : 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 43.03 : Il n'y a plus de plafond de 7,5 heures pour les congés d'obligations familiales demandés en raison d'obligations scolaires ou de fermeture de l'école ou du service de garde.

## **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.

Enfin, s'il survient un décès pendant que l'employé-e est en congé payé, ce dernier a droit à un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués en conséquence.

## **ARTICLE 47 – CONGÉ POUR COMPARUTION**

Paragraphe 47.01 : Modification d'ordre administratif

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

Paragraphe 52.02 : À compter du 1<sup>er</sup> avril de l'année suivant la signature de la convention collective, le congé personnel passe de 7,5 heures à 15 heures. On peut utiliser le congé en période de 7.5 heures ou de 3.75 heures.

## **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 – SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS**

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.

## **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.

## **6. Droits en milieu de travail**

### **ARTICLE 10 – INFORMATION**

Tous les mois, l'employeur enverra au syndicat des renseignements à jour sur les membres.

### **ARTICLE 11 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

Paragraphe 11.06 : Modification selon laquelle les cotisations syndicales sont versées à l'AFPC par paiement électronique, conformément à la pratique en vigueur.

### **ARTICLE 12 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

Bonification du droit d'accès aux lieux de travail de l'Agence.

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

**NOUVEAU** – Paragraphe 14.14 : En vigueur à la date de signature de la convention, lorsqu'un employé-e est en congé non payé pour affaires de l'Alliance en vertu du paragraphe 14.02 (comparution ou intervention concernant une demande d'accréditation), du paragraphe 14.09 (négociations), du paragraphe 14.10 (préparation 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.**

**NOUVEAU** - Paragraphe. 14.15 : L'employeur accorde un congé non payé à un employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'Alliance pour la durée de son mandat.

## **ARTICLE 19 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

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

## **ARTICLE 56 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E**

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

## **ARTICLE 61 – INDEMNITÉ DE DÉPART**

Changements d'ordre administratif, les anciennes dispositions font dorénavant partie de l'appendice L.

## **ARTICLE 64 – DURÉE DE LA CONVENTION**

Si les membres la ratifient, la nouvelle convention collective expirera le 20 juin 2018.

## **APPENDICE E – PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

Augmentation du financement du programme (il passe de 292 000 \$ à 330 000 \$ par mois). Financement d'une étude mixte sur la santé et la sécurité (50 000 \$).

## **NOUVEL APPENDICE – CONGÉ SYNDICAL**

Relié à l'article 14. Nous avons conclu un protocole d'entente prévoyant un mécanisme de recouvrement des coûts des congés syndicaux.

Votre équipe de négociation, qui comprend :

Lauren Baert  
Joey Dunphy  
Brett Evans  
Charles Khoury  
Diane Lacombe  
Brea L Lewis  
Richard Sutcliffe  
Dave Van Helvert

David-Alexandre Leblanc, agent de recherche principal (AFPC)

Morgan Gay, négociateur (AFPC)

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

En toute solidarité,

Le vice-président exécutif national -  
AFPC



Chris Aylward

c.c. Conseil national d'administration  
Équipe de direction  
Liam McCarthy, coordonnateur, Négociations  
Services essentiels et exclusions  
David-Alexandre Leblanc, agent de recherche principal, Négociations  
Morgan Gay, négociateur, Négociations  
Section des négociations  
Patricia Harewood, conseillère juridique  
Margaret Barry, adjointe à la conseillère juridique  
Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux  
Micheline Labelle, superviseure, Administration de l'effectif  
Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue de la grève  
Nathalie Aubin, adjointe administrative

## APPENDICE "A"

### FB - GROUPE: SERVICES FRONTALIERS TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2014
- B) En vigueur à compter du 21 juin 2015
- W) En vigueur à compter du 21 juin 2016 - Restructuration
- X) En vigueur à compter du 21 juin 2016 - Restructuration
- Y) En vigueur à compter du 21 juin 2016 - Restructuration
- Z) En vigueur à compter du 21 juin 2016 - Restructuration
- C) En vigueur à compter du 21 juin 2016
- D) En vigueur à compter du 21 juin 2017

#### FB-1

De :	\$	54141	56146	58223	60377
À :	A	54818	56848	58951	61132
	B	55503	57559	59688	61896
	Y	56780	58883	61061	63320
	Z	58530	60633	62811	65070
	C	59262	61391	63596	65883
	D	60003	62158	64391	66707

#### FB-2

De :	\$	58078	60257	62516	64859
À :	A	58804	61010	63297	65670
	B	59539	61773	64088	66491
	Y	60908	63194	65562	68020
	Z	62658	64944	67312	69770
	C	63441	65756	68153	70642
	D	64234	66578	69005	71525

#### FB-3

De :	\$	62697	65077	67553	70120
À :	A	63481	65890	68397	70997
	B	64275	66714	69252	71884
	W	64546	68418	72521	76871
	Y	66031	69992	74189	78639
	Z	67781	71742	75939	80389
	C	68628	72639	76888	81394
	D	69486	73547	77849	82411

**FB-4**

De :	\$	68092	70714	73436	76263	
À :	A	68943	71598	74354	77216	
	B	69805	72493	75283	78181	
	X	69805	72493	75283	78181	80681
	Y	71411	74160	77015	79979	82537
	Z	73161	75910	78765	81729	84287
	C	74076	76859	79750	82751	85341
	D	75002	77820	80747	83785	86408

**FB-5**

De :	\$	74482	77390	80407	83542	
À :	A	75413	78357	81412	84586	
	B	76356	79336	82430	85643	
	X	76356	79336	82430	85643	88143
	Y	78112	81161	84326	87613	90170
	Z	79862	82911	86076	89363	91920
	C	80860	83947	87152	90480	93069
	D	81871	84996	88241	91611	94232

**FB-6**

De :	\$	82078	85320	88691	92196	
À :	A	83104	86387	89800	93348	
	B	84143	87467	90923	94515	
	X	84143	87467	90923	94515	97015
	Y	86078	89479	93014	96689	99246
	Z	87828	91229	94764	98439	100996
	C	88926	92369	95949	99669	102258
	D	90038	93524	97148	100915	103536

**FB-7**

De :	\$	91160	94807	98599	102544	
À :	A	92300	95992	99831	103826	
	B	93454	97192	101079	105124	
	X	93454	97192	101079	105124	107624
	Y	95603	99427	103404	107542	110099
	Z	97353	101177	105154	109292	111849
	C	98570	102442	106468	110658	113247
	D	99802	103723	107799	112041	114663

## **FB-8**

From:	\$	102193	106279	110530	114952
To:	A	103470	107607	111912	116389
	B	104763	108952	113311	117844
	Y	107173	111458	115917	120554
	Z	108923	113208	117667	122304
	C	110285	114623	119138	123833
	D	111664	116056	120627	125381

### **Notes sur la rémunération**

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s aux niveaux FB-1 à FB-8 est la date anniversaire de ladite nomination. L'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de taux.
2. Pour tous les employés aux niveaux FB-4 à FB-7 à la date de restructuration, le 21 juin 2016 à l'échelle « X » :
  - a. qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront au prochain échelon suivant dans la grille, à la date de la restructuration.
  - b. qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

### **Rajustement de la rémunération**

3. Sous réserve de l'article 64.02, les employé-e-s payées au niveau FB-1 à FB-8 de l'échelle des taux de rémunération aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération, seront rémunéré-e-s selon les échelles de taux « A », « B », « C », « D » de l'Appendice A, au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

Le 28 mars 2018

**Entente de Principe entre**  
**l'Alliance de la Fonction publique du Canada**  
**et**  
**le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada**  
**pour le groupe**  
**Services frontaliers (FB)**

Les éléments suivants font partie intégrante de l'entente de principe :

- Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés (selon la version ayant fait l'objet d'un accord le 14 décembre 2016);
- Modifications à l'Appendice sur le réaménagement des effectifs (selon la version ayant fait l'objet d'un accord le 14 décembre 2016);
- Modifications à l'Appendice sur le Programme d'apprentissage mixte (selon la version ayant fait l'objet d'un accord à la table Service des programmes et de l'administration le 17 décembre 2016);
- Protocole d'entente concernant les services de garde;
- Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales.

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. Les modifications suivantes sont apportées : (Annexe A) :

- Article 2 – Définitions : élargissement de la définition de famille ;
- Article 10 - Information ;
- Article 12 – Utilisation des locaux de l'employeur ;
- Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance;
- Article 17 – Discipline;
- Article 19 – Élimination de la discrimination : identité sexuelle ou expression de celle-ci;
- Article 24 - Changements technologiques;

- Article 25 – Durée du travail : paragraphe 25.08 Horaire mobile et paragraphe 25.09 Horaire variable;
- Article 28 – Heures supplémentaires : paragraphe 28.06 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé ;
- Article 28 – Heures supplémentaires : paragraphe 28.07 Repas ;
- Article 30 – Jours fériés payés : paragraphe 30.05
- Article 30 – Jours fériés payés : paragraphe 30.09 and 30.10 (nouveaux) ;
- Article 34 – Congé annuel payé;
- Article 38 - Congé de maternité non payé : 38.02 Indemnité de maternité;
- Article 40 – Congé parental non payé : 40.02 Indemnité parentale;
- Article 42 – Suppression du congé de bénévolat et augmentation du congé personnel à l'article 52;
- Article 43 – Congé payé pour obligations familiales : élargissement de la définition de famille et suppression de la limite de 7,5 heures sauf en ce qui concerne le rendez-vous avec un conseiller juridique et financier;
- Article 46 – Congé de deuil payé;
- Article 52 – Congés payés ou non payés pour d'autres motifs : paragraphe 52.02 congé personnel;
- Article 56 – Examen du rendement et dossier de l'employé-e;
- Article 60 – Employé-e-s à temps partiel;
- Nouvel article (XX) – Indemnité aux utilisateurs de chiens détecteurs;
- Suppression de l'Appendice « F » : Sélection des participants à la formation sur les armes à feu;
- Suppression de l'Appendice « G » : Stratégie de formation sur les armes à feu;
- Appendice « G-1 » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la stratégie de formation sur les armes à feu;
- Appendice « H » : Protocole d'entente concernant les suspensions administratives lors d'enquêtes;
- Nouvel appendice « XX » : Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales.

2. Tous les éléments à l'égard desquels il y a eu accord et signature au cours des négociations demeurent inchangés et font partie de cette entente de principe.
3. Durée de la convention (Article 64) – entente de 4 ans ayant une date d'expiration du 20 juin 2018.

4. Augmentation des taux de rémunération tel qu'indiqué à l'Annexe B et modifications à l'indemnité des Services frontaliers intégrés
5. Sauf indication expresse contraire, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date de signature de la convention collective.
6. L'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent de retirer toutes les autres questions en suspens.
7. À moins d'indication contraire, les dispositions existantes sont renouvelées.

## Annexe A

### Taux de rémunération (Annexe B)

En vigueur le 21 juin 2014 – Augmentation des taux de rémunération : 1,25 %

En vigueur le 21 juin 2015 – Augmentation des taux de rémunération : 1,25 %

En vigueur le 21 juin 2016 – Restructuration (harmonisation de l'échelle salariale FB-03 afin de correspondre aux quatre derniers échelons de l'échelle salariale CX-02)

En vigueur le 21 juin 2016 – Restructuration (un échelon additionnel de 2 500\$ ajouté après l'échelon supérieur des niveaux FB-04 à FB-07 inclusivement)

En vigueur le 21 juin 2016 – Ajustement au marché de 2,3%

En vigueur le 21 juin 2016 – Hausse de l'indemnité des Services frontaliers intégrés pour les agents en civil de 1 250\$ à 1 750\$

En vigueur le 21 juin 2016 – Restructuration (intégration de l'indemnité des Services frontaliers intégrés pour les agents en civil et les agents en uniforme aux taux de rémunération du groupe FB)

En vigueur le 21 juin 2016 – Augmentation des taux de rémunération : 1,25 %

En vigueur le 21 juin 2017 – Augmentation des taux de rémunération : 1,25 %

### Indemnité des Services frontaliers intégrés

#### Pour les agents en civil

En vigueur le 21 juin 2016 - Hausse de l'indemnité des Services frontaliers intégrés pour les agents en civil de 1 250\$ à 1 750\$

Le 28 mars 2018

Page 4

**Pour les agents en civil et les agents en uniforme**

**En vigueur le 21 juin 2016** – La totalité de l'indemnité des Services frontaliers intégrés est intégrée aux taux de rémunération avant l'application des augmentations économiques.

**En vigueur le 21 juin 2016** – suppression des Appendices « J » et « K »



Le 28 mars 2018



Page 5

## ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

« **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, **l'enfant nourricier** ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, **le gendre, la bru**, 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 10 - Information

**10.01** L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, **une liste de tous les employé-e-s de l'unité de négociation. La liste doit inclure le nom, le lieu de travail géographique et la classification des employé-e-s ainsi que la date de nomination** de chaque nouvel employé-e.

## Article 12 – Utilisation des locaux de l'employeur

12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction ou **pour rencontrer des employé-e-s représentés par l'Alliance**. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. **Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable**. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.



## Article 14 - Congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans ~~la fonction~~ **le secteur public fédéral** en application du paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans ~~la fonction publique~~ le secteur public fédéral*.

**14.01** Sous réserve des nécessités du service, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral** en application du paragraphe 190(1) de la LRTFP alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a) ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a)(i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTFP, l'Employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral**;  
et
- b. à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

### **Demandes d'accréditation, de comparutions et d'interventions concernant les demandes d'accréditation**

**14.02** Lorsque les nécessités du service le permettent, 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.

**14.03** L'Employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral**;  
et
- b. lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité comme témoin par un autre employé-e ou par l'Alliance

### **Nouveau 14.14**

**14.14** À compter de la date de signature de la convention collective, 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 sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe à l'Appendice (XX).

14.15

**L'Employeur accordera un congé sans solde à un employé-e qui est élu en tant que délégué syndical de l'Alliance dans une période d'un (1) mois après qu'un avis ait été fourni à l'Employeur à cet effet. La durée du congé sans solde doit couvrir la période pendant laquelle l'employé-e agit en tant que délégué.**

*Handwritten signature*

## Article 17 – Mesures disciplinaires

17.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à **doit** lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

17.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire, **administrative ou une enquête** le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum ~~une (1) journée~~ **deux (2) jours** 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 ou l'expression de celle-ci**, sa situation familiale, 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.



## Article 24 - Changements technologiques

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



## Article 25 - Durée du travail

### 25.08 Horaire mobile

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



## Article 25 - Durée du travail

### 25.09 Horaire variable

- a. Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'Employeur y consent, **lorsque les nécessités du service le permettent**, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, **et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.**



## Article 28 - Heures supplémentaires

### 28.06 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b. L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.
- c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d. Le congé compensateur **acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant**, ~~qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur~~ est payé **en argent** au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination **le 31 mars de l'exercice financier précédent**. ~~à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.~~



## Article 28 - Heures supplémentaires

### 28.07 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de ~~dix~~ douze dollars (~~10~~12,00 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de ~~dix~~ douze dollars (~~10~~12,00 \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.



## Article 30 - Jours fériés payés

### Travail accompli un jour férié

30.05 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur ne demande pas à l'employé-e de travailler le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier pendant le temps des fêtes.

**Nonobstant ce qui précède, l'employé-e peut demander de travailler le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier de la même période des Fêtes.**



## Article 30 – Jours fériés payés

Nouveau

### 30.09 Horaire des employé-e-s qui travaillent par quart un jour férié

- a) Lorsqu'il y a plus d'employé-e-s que nécessaire qui sont inscrits à l'horaire un jour férié payé, l'Employeur demande s'il y a des volontaires parmi eux qui souhaiteraient avoir la journée de congé. S'il y a trop de volontaires, la journée de congé est attribuée aux employé-e-s ayant le plus d'années de service, tel que définit au sous-alinéa 34.03(a)(i).
- b) S'il n'y a pas suffisamment de volontaires ou pas du tout, suite à la demande de volontaires de l'Employeur tel que mentionné à l'alinéa (a) ci-dessus, la journée de congé est attribuée aux employé-e-s ayant le moins d'années de services tel que définit au sous-alinéa 34.03(a)(i).
- c) Nonobstant les alinéas (a) et (b), l'Employeur doit s'assurer qu'il y ait un nombre suffisant d'employé-e-s qualifiés qui sont inscrits à l'horaire un jour férié payé.
- d) Si l'Employeur demande aux employé-e-s de travailler un jour férié après leur avoir donné congé, il doit d'abord offrir le quart de travail aux employé-e-s qui étaient initialement inscrits à l'horaire cette journée-là avant d'obtenir congé en vertu des paragraphes b) et c) ci-dessus. Après, si nécessaire, il pourra offrir des heures supplémentaires conformément à l'article 28 – Heures supplémentaires.

Pour plus de précisions, les quarts prévus à l'horaire seront maintenus selon le modèle établi au préalable, conformément à l'horaire existant, en conséquence de l'application de ce paragraphe.

Nouveau

### 30.10

Conformément au paragraphe 25.21, l'Employeur fait tout son possible afin de s'assurer que le processus décrit aux alinéas 30.09 (a) à (d) est entrepris au moins sept (7) jours avant le jour férié.

Nouveau

Pour plus de précisions, cela signifie qu'aucune pénalité ni aucun coût additionnel ne sera encouru en vertu du paragraphe 25.21 découlant de l'application du paragraphe 30.09.



## Article 34 – Congé annuel payé

### 34.03

a.

- i. Aux fins du paragraphe 34.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel, sauf lorsque l'employé a reçu ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précisions, les indemnités de départ versées en vertu des paragraphes 61.04 à 61.07 de la convention collective, ou de dispositions semblables d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quittées la fonction publique.
  
- ii. Aux fins du sous-alinéa 34.03a)(i) seulement, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, les périodes antérieures de service des anciens membres des Forces canadiennes ayant servi pendant une période ininterrompue de six (6) mois ou plus, soit comme membre de la Force régulière ou de la Force de réserve de classe B ou C, doivent être incluses dans le calcul des crédits de congé.



## Établissement du calendrier des congés annuels payés

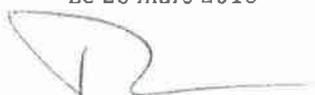
34.05

b. Établissement du calendrier des congés annuels :

- i. Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1<sup>er</sup> mai pour la période estivale et au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre pour la période hivernale.  
Nonobstant le sous-alinéa précédent et avec l'accord de l'Alliance, l'Employeur peut modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le cas échéant, l'Employeur doit répondre aux demandes de congés dans les quinze (15) jours suivant ces nouvelles dates de présentations.
- ii. Les périodes de congés annuels sont les suivantes :
  - pour la période estivale, du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre;
  - pour la période hivernale, du 1<sup>er</sup> décembre au 31 mars.
- iii. Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au ~~paragraphe 34.03~~ **sous-alinéa 34.03(a)(i)** de la convention. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux (2) semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.
- iv. Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales et le 15 septembre pour les vacances hivernales sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.

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.,
  - 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.**



## Article 40 - Congé parental non payé

### 40.02 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-huit (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, **and**
  - iv. dans le cas d'une employée 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue sous (A)(iii) pour le même enfant.



## Article 42 - Congé de bénévolat

**\*À compter du 1er avril de l'année qui suit la signature de la convention collective, l'article 42 – Congé de bénévolat est supprimé de la convention collective.**

### ~~Article 42 — Congé de bénévolat~~

~~42.01. 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 se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune de congé payé 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 et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.~~



## Article 43

### Congé payé pour obligations familiales

43.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux enfants ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, **l'enfant en tutelle de l'employé-e**), **le petit-fils, la petite-fille**, 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, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé-e**, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence **ou de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.**

43.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

43.03 Sous réserve du paragraphe 43.02, 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 et pour permettre à l'employé-e 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. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;
- g. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures prévues au paragraphe 43.02 ci-dessus 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 autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible.



**43.04** 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 43.03b) 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 46**  
**Congé de deuil payé**

**46.01**

a. Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

b. **À la demande de l'employé-e, un congé de décès payé peut être pris en une seule période ou en deux (2) périodes.**

c. **Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,**

- i. **la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et**
- ii. **la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le 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 et des grands-parents de l'époux.

**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.

**46.04** Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.01 et 46.02.



## Article 52 - Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

**\*À compter au 1er avril de l'année qui suit 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 se voit accorder, au cours de chaque année financière, **quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.**



## Article 56 - Examen du rendement et dossier de l'employé-e

### 56.01

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, l'employé-e doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.
- b. Le ou les représentants de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.
- c. L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

### 56.02

- a. Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou à celle-ci :
  - i. le formulaire qui servira à l'examen;
  - ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- b. Si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

**56.03 Lorsqu'un rapport concernant le rendement d'un employé-e est versé à son dossier, celui-ci ou 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'il ou elle l'a lu;**  
et
- c. **de soumettre, si il ou elle le juge nécessaire, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.**

~~53.04-56.03~~ Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une (1) fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur,

## Article 60 - Employé-e-s à temps partiel

(nouveau paragraphe)

60.05

**Les heures de travail au tarif normal qui dépassent les heures prévues à l'horaire pour les employé-e-s à temps plein doivent être offertes aux employé-e-s à temps partiel qualifiés, selon les années de service tel que définit au sous-alinéa 34.03(a)(i).**

(renumérotation requise)



(Nouveau)

**Article (XX) – Indemnité aux utilisateurs de chiens**

**XX.01 Lorsqu'un employé-e est tenu(e) d'utiliser un chien détecteur dressé durant un quart, et en reconnaissance des fonctions associées au contrôle, aux soins et à l'entretien du chien détecteur en tout temps, l'employé-e touche une indemnité de un (1\$) dollar de l'heure travaillée.**



## Article 64 - Durée de la convention

**64.01** La présente convention vient à expiration le **20 juin 2018**.

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized letter 'R' followed by a horizontal line.A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized letter 'A' followed by a horizontal line.

## Appendice F

### ~~Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la sélection des participants à la formation sur les armes à feu~~

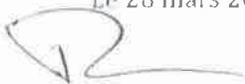
~~Il s'agit d'un protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant l'engagement du gouvernement du Canada d'armer les agents de l'ASFC d'ici le 31 mars 2016.~~

~~Ce protocole d'entente met en œuvre l'entente de principe conclue entre l'employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada en ce qui concerne les employés de l'unité de négociation des Services frontaliers (FB) et s'applique à tous les employés qui ont reçus ou qui recevront la formation sur les armes à feu entre le 21 juin 2011 et le 31 décembre 2015 inclusivement.~~

~~L'employeur sélectionnera, par trimestre et par région, les participants à la formation dans l'ordre suivant :~~

- ~~a. les employés qui sont volontaires pour participer à la formation sur les armes à feu;~~
- ~~b. les employés embauchés à partir du 31 août 2007, inclusivement, en commençant par l'employé qui a le moins d'années de service conformément à l'article 34.03;~~
- ~~ou~~
- ~~c. les employés embauchés avant le 31 août 2007 en commençant par l'employé qui a le moins d'années de service conformément à l'article 34.03.~~

~~Si l'employé ne répond pas aux critères de formation sur les armes à feu et de certification, l'employeur fera tout effort raisonnable pour lui trouver une possibilité de placement au sein de la fonction publique, s'il s'agit d'un employé embauché avant le 31 août 2007 et si cet employé est apte à la formation et mobile.~~



## Appendice G

### ~~Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la stratégie de formation sur les armes à feu~~

~~Le présent protocole vise à mettre en vigueur l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de  
la fonction publique du Canada en ce qui concerne les employés de l'unité de négociation  
Services frontaliers (FB).~~

~~\*\*~~

~~Les parties conviennent de maintenir un comité mixte de consultation pour discuter de la  
stratégie pour la sélection des participants à la formation sur les armes à feu.~~

~~\*\*~~

~~Ce protocole vient à échéance le 20 juin 2014.~~



## Appendice G-1

### **Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la stratégie de formation sur les armes à feu**

Le présent protocole vise à mettre en vigueur l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada en ce qui concerne les employés de l'unité de négociation des Services frontaliers (FB).

**Si l'employé-e ne répond pas aux critères de formation sur les armes à feu et de certification, l'Employeur fera tout effort raisonnable pour lui trouver une possibilité de placement au sein de la fonction publique, s'il s'agit d'un employé-e embauché avant le 31 août 2007 et si cet employé-e est apte à la formation et mobile.**

Les parties conviennent d'établir un comité mixte de consultation pour discuter de la stratégie pour le placement des employé-e-s embauchés avant le 31 août 2007 qui n'ont pas réussi la formation sur les armes à feu.

Ce protocole vient à échéance le 20 juin 2014 **2018**.



## Appendice H

(nouveau libellé)

### Protocole d'entente concernant les suspensions administratives lors d'enquêtes

L'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e.

Chaque cas sera traité selon son propre mérite et sera considéré lorsque l'employé-e :

1. est détenu dans l'attente de son procès, ou
2. est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite, et affecte de manière significative la prestation adéquate de ses fonctions. Si le degré d'implication de l'employé-e n'est pas clair pendant l'enquête, la décision sera reportée en attendant l'achèvement de l'audience préliminaire ou du procès afin d'évaluer le témoignage sous serment.



## PROTOCOLE D'ENTENTE

### Entente relative au congé pour affaires de l'Alliance – recouvrement des coûts

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) 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.

Conformément à l'article 14.14 de la présente convention, à compter de la date de signature:

- Les congés accordés à l'employé en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 des conventions collectives seront payés;
- L'Alliance remboursera à l'Employeur l'équivalent du salaire et des avantages sociaux de l'employé pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par cette entente.

Le présent PE confirme les modalités établies dans l'accord conjoint entre l'Employeur et l'Alliance, soit :

- Il est convenu que le congé payé accordé en vertu des clauses précitées pour affaires de l'Alliance sera payé par l'Employeur à compter de la date de signature de la présente convention, conformément au présent PE. L'Alliance remboursera ensuite l'Employeur en lui versant un montant équivalent au salaire réel brut versé par jour-personne. L'Alliance versera aussi à l'Employeur un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire brut réel versé pour chaque jour-personne, ce qui représente la contribution de l'Employeur aux avantages acquis par l'employé au travail, conformément aux modalités établies dans les annexes précitées.
- Le ministère ou l'organisme d'embauche facturera l'Alliance ou l'Élément, de façon bimensuelle et dans les 120 jours de la fin de la période de congé pertinente, pour le



montant dû en vertu de la présente entente. Le salaire brut et le nombre de jours de congé pris pour chaque employé figureront sur l'état de compte.

- L'Alliance ou l'Élément s'engage à rembourser le montant de la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours de la date de facturation.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'D' followed by a horizontal line.A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a horizontal line.

## 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 vitæ;
- 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;**

*(Renuméroter 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.**

*Renommer 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 6.3.1 b), 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.*

*Re-numéroter 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 E

### 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.~~

## NOUVEAU

### 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 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 représentants de l'AFPC et de quatre 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;
- f) effectuer toute autre tâche qu'il juge à propos.

Le comité mixte 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 1<sup>er</sup> décembre 2017. Cette période peut être prolongée avec le consentement des parties.

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

## 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.

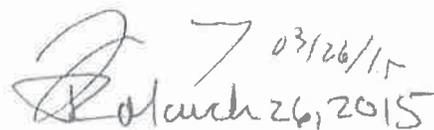
On mettra sur pied un groupe de travail qui bénéficiera du soutien des hauts dirigeants des deux parties. Son objectif à long terme : promouvoir l'amélioration constante des milieux de travail et veiller à la mise en œuvre de mesures visant à améliorer la santé mentale des travailleuses et travailleurs. 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<sup>er</sup> 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

 03/26/15  
Polach 26, 2015

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.**

*R*  
March 26, 2015  
7  
03/25/15

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

Signé à Ottawa, ce 26<sup>e</sup> jour de mars 2015.

Conseil du Trésor

*V. Henderson*  
*J. Rivest*  
*Christine Rivest*  
*Princet*  
*J. J. J.*  
*David Bernard*

Alliance de la Fonction publique du Canada

*James Kelly*  
*Karen Church*  
*Aliaac Lacombe*  
*David J. J.*  
*Karen J. J.*  
*J. J. J.*  
*David J. J.*

## 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<sup>er</sup> 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

---

---

**Les parties s'entendent sur les modifications administratives en référence aux mots argent/espèces :**

## **Article 2 - Interprétation et définitions**

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

« **congé compensateur** » (*compensatory leave*)

désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération ~~en argent~~ des heures supplémentaires, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel et de l'indemnité de rentrée au travail. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé-e, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé-e pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé.

## **Article 28 - Heures supplémentaires**

### **28.06 Paiement ou Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé**

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à ~~une rémunération en espèces~~ à un paiement sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b. L'Employeur s'efforce de verser la rémunération ~~en argent~~ des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.
- c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d. Le congé compensateur qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé ~~en argent~~ au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

## **Article 30 - Jours fériés payés (pas de changement en anglais)**

### **30.07**

d. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.

- i. Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.
- ii. En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés ~~en argent~~ au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

## Article 32 - Temps de déplacement

### 32.07

- a. À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé.
- b. Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé ~~en argent~~ au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

## Article 34 - Congé annuel payé

### Report et épuisement des congés annuels`

### 34.11

- a. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés ~~en argent~~ au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b. Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel *non utilisés*, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisés ou payés ~~en argent~~ au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

**34.12** Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé-e et à la

discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

## Article 11

### Précompte des cotisations

**11.06** Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés ~~par chèque~~ **par paiement électronique** au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés 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.

## 28.08 Frais de transport

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.04b) et c) et à l'alinéa 28.05c), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
  - i. ~~L'indemnité de kilométrage au taux~~ **le taux par kilomètre** normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture;  
ou
  - ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b. À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

## Article 47

### Congé pour comparution

47.01 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est sommé :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation ou autres instruments juridiques, comme témoin à une procédure qui a lieu :
  - i. devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury ~~d'accusation~~;
  - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
  - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
  - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;ou
- v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

Les parties s'entendent sur les changements qui suivent :

## Article 61

### Indemnité de départ

\*\*

~~À compter du 17 mars 2014, les alinéas 61.01b) et d) sont supprimés de la convention collective.~~

**61.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 61.02, 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<sup>re</sup>) mise en disponibilité, pour la première (1<sup>re</sup>) année complète d'emploi continu deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employé-e-s comptant dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines pour les employés comptant vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus 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<sup>e</sup>) 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 61.01d) 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.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 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. Licenciement motivé 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.

**61.02** 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 61.01.

\*\*

Pour plus de précisions, **les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite) et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé** en vertu des paragraphes 61.04 à 61.07 de l'appendice L ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration du paragraphe 61.02.

\*\*

### 61.03 Nomination à un poste chez un organisme distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toutes **somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'appendice L.** ~~les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 61.01b) (avant le 17 mars 2014) ou des paragraphes 61.04 à 61.07 (à compter du 17 mars 2014).~~

**61.04 Pour les employés 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 et retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice L.**

\*\*

### 61.04 Fin de l'indemnité de départ

- a. — Sous réserve du paragraphe 61.02, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée ont droit dès le 17 mars 2014 à un montant lié à la fin de l'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.
- b. — Sous réserve du paragraphe 61.02, les employé-e-s nommés pour une période déterminée ont droit dès le 17 mars 2014 à un montant lié à la fin de l'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'encasement de la fin de l'indemnité de départ

\*\*

### 61.05 Options

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

- a. — un paiement unique au taux de rémunération de l'employé-e à son poste d'attache au 17 mars 2014,  
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 61.06c).

\*\*

### **61.06 Choix de l'option**

- a. — L'Employeur informera l'employé-e de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date officielle de signature de la convention collective.
- b. — L'employé-e informe l'Employeur, dans les six (6) mois suivant la date officielle de signature de la convention collective, de l'option choisie pour le paiement.
- c. — L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 61.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes devant être payées conformément à l'alinéa 61.05a) et les autres semaines devant être payées conformément à l'alinéa 61.05b).
- d. — L'employé-e qui n'informe pas de son choix comme le prévoit l'alinéa 61.06b) sera réputé avoir choisi l'option prévue à l'alinéa 61.05b).

\*\*

### **61.07 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 FB à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation FB lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 61.01b) et d) sont encore en vigueur; à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. — Sous réserve du paragraphe 61.02, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 17 mars 2014, il ou elle 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 61.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 17 mars 2014, il ou elle a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 61.05b), 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 un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 61.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. — L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 61.07c) sera réputé avoir choisi l'option 61.05b).

## APPENDICE L

### DISPOSITIONS ARCHIVEES CONCERNANT L'ELIMINATION DE L'INDEMNITE DE DEPART EN CAS DE DEPART VOLONTAIRE (DEMISSION ET 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 (démission et retraite) à compter du 22 juin 2011. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

#### Article 61

#### Indemnité de départ

\*\*

À compter du 17 mars 2014, les alinéas 61.01b) et d) sont supprimés de la convention collective.

**61.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 61.02, 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<sup>re</sup>) mise en disponibilité, pour la première (1<sup>re</sup>) année complète d'emploi continu deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employé-e-s comptant dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines pour les employés comptant vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus 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<sup>e</sup>) 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 61.01d) 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 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. **Licenciement motivé 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.

**61.02** 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 61.01.

\*\*

Pour plus de précisions et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 61.04 à 61.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration du paragraphe 61.02.

\*\*

### **61.03 Nomination à un poste chez un organisme distinct**

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 61.01b) (avant le 17 mars 2014) ou des paragraphes 61.04 à 61.07 (à compter du 17 mars 2014).

\*\*

### **61.04 Fin de l'indemnité de départ**

- a. Sous réserve du paragraphe 61.02, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée ont droit dès le 17 mars 2014 à un montant lié à la fin de l'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.
- b. Sous réserve du paragraphe 61.02, les employé-e-s nommés pour une période déterminée ont droit dès le 17 mars 2014 à un montant lié à la fin de l'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 de l'indemnité de départ**

\*\*

### **61.05 Options**

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

- a. un paiement unique au taux de rémunération de l'employé-e à son poste d'attache au 17 mars 2014,  
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 61.06c).

\*\*

### **61.06 Choix de l'option**

- a. L'Employeur informera l'employé-e de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date officielle de signature de la convention collective.
- b. L'employé-e informe l'Employeur, dans les six (6) mois suivant la date officielle de signature de la convention collective, de l'option choisie pour le paiement.
- c. L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 61.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes devant être payées conformément à l'alinéa 61.05a) et les autres semaines devant être payées conformément à l'alinéa 61.05b).
- d. L'employé-e qui n'informe pas de son choix comme le prévoit l'alinéa 61.06b) sera réputé avoir choisi l'option prévue à l'alinéa 61.05b).

\*\*

### **61.07 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 FB à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation FB lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 61.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 61.02, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 17 mars 2014, il ou elle 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 61.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 17 mars 2014, il ou elle a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 61.05b), 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 un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 61.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 61.07c) sera réputé voir choisi l'option 61.05b).



Mr. Morgan Gay, Negotiator  
Mr. David-Alexandre Leblanc, Senior Research Officer  
Public Service Alliance of Canada  
233 Gilmour Street  
Ottawa, Ontario K2P 0P1

Dear Sirs,

I am writing today to confirm the commitment made by the Secretary on Wednesday, March 28, 2018, regarding the review of the Treasury Board *Policy on Legal Assistance and Indemnification* (the Policy).

My team has informed me that an initial consultation aiming to gather the views of Bargaining Agents on the current Policy's strengths and weaknesses was conducted in the summer of 2014. Specifically, a presentation was made at the National Joint Council (NJC) on June 4, 2014, followed by an invitation to Bargaining Agents to submit their comments.

Since then, the review of the Policy was deferred pending the resolution of *Information Commissioner of Canada vs. Prime Minister of Canada* before the Federal Court of Appeal. Consequently, we do not have a draft renewed instrument with which to move forward with consultations. I confirm that the Treasury Board Secretariat will hold meaningful consultations with the Public Service Alliance of Canada when a draft renewed instrument is available.

In the meantime, I invite you to raise any issues or concerns you have with the current Policy to Ms. Manon Tassé, Senior Policy Analyst, Governance, Planning and Policy Sector at [manon.tasse@tbs-sct.gc.ca](mailto:manon.tasse@tbs-sct.gc.ca). My team is available to hold an in-person meeting; if you would like to schedule one, please feel free to get in touch with Ms. Tassé.

Should you have any further questions, please do not hesitate to contact me.

Yours sincerely,

Jennifer Bordeleau, Executive Director  
People Management and Community Engagement  
Treasury Board of Canada Secretariat

c.c.: Liam McCarthy, Coordinator, Negotiations Section  
Public Service Alliance of Canada