



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

ENTENTE DE PRINCIPE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES TECHNIQUES (TC)

COMPRENANT LES PERSONNES SALARIÉES DES CLASSIFICATIONS
SUIVANTES :

Dessin et Illustration	(DD)
Soutien technologique et scientifique	(EG)
Techniciens divers	(GT)
Photographie	(PY)
Inspection des produits primaires	(PI)
Inspection technique	(TI)



Dossier : 2121-TC-3

Le 23 juillet 2020

**DESTINATAIRES : TOUS LES MEMBRES DE L'AFPC – SERVICES TECHNIQUES
(TC)**

OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE

Le 21 juillet, après deux ans et demi de pourparlers, votre équipe de négociation a réussi à conclure une entente de principe avec le Conseil du Trésor. Elle recommande à l'unanimité d'accepter cette entente.

Si elle est ratifiée, l'entente améliorera de plusieurs façons vos conditions de travail. Ces améliorations sont le fruit du dévouement de votre équipe et des membres qui ont travaillé très fort pendant toute la ronde de négociations.

La nouvelle convention collective couvre la période du 22 juin 2018 au 21 juin 2021.

POINTS SAILLANTS DE NOTRE ENTENTE

Augmentations économiques

L'entente prévoit une bonification substantielle des taux de rémunération des membres. Cela comprend des augmentations salariales générales ainsi que des indemnités pour les postes suivants : agentes et agents des pêches, agentes et agents d'application de la loi en environnement, agentes et agents de protection de la faune, agentes et agents des affaires du travail, coordonnatrices et coordonnateurs des services de sauvetage, équipages d'aéroglistes, inspectrices et inspecteurs techniques à Mesures Canada et à la Commission canadienne des grains et certains postes basés à terre à la Garde côtière canadienne. Des détails suivent.

Nous avons obtenu, pour tous les membres, une hausse salariale d'au moins 6,35 % sur trois ans.

- À compter du 21 juin 2018 : 2,8 %
- À compter du 21 juin 2019 : 2,2 %
- À compter du 21 juin 2020 : 1,35 %

Tous les membres qui faisaient partie du groupe TC au moment de la signature de la nouvelle entente ont droit à un paiement unique de 500 \$ pour compenser le long délai de mise en œuvre de la convention collective. Tous les membres dont les nouvelles conditions ne sont toujours pas en vigueur après ce délai recevront 50 \$ pour chaque retard supplémentaire de 90 jours.

1. SALAIRES ET INDEMNITÉS

APPENDIX FF – EG : COMPARABILITÉ AVEC LES POSTES À L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS

Bien que nous n'ayons pas obtenu la parité avec l'ACIA pour les EG, nous avons convenu que les parties pourront soumettre cette question à l'arbitrage indépendamment du processus de négociation habituel, et ce, dès juin 2021. Nous estimons avoir des arguments très solides en faveur de la parité pour les membres EG. Si l'employeur refuse de traiter le dossier à ce moment-là, nous pourrions aller en arbitrage avant la fin de la prochaine ronde de négociations.

RÉTROACTIVITÉ DES NOUVELLES INDEMNITÉS

Les membres qui sont admissibles aux indemnités nouvelles ou modifiées à la date de signature de la convention collective ont droit à un paiement forfaitaire unique dans les 180 jours suivant la signature, comme suit :

- Membres nouvellement admissibles aux indemnités prévues aux appendices AA, DD et EE : 1 767 \$.
- Membres nouvellement admissibles à l'indemnité prévue à l'appendice BB : 1 250 \$.
- Membres déjà admissibles à l'indemnité actuelle de 3 154 \$ prévue à l'appendice CC à la date de signature de la convention collective : 1 100 \$.
- Membres nouvellement admissibles à l'indemnité prévue à l'appendice CC : 2 677 \$.
- Employés déjà admissibles à l'indemnité actuelle de l'Appendice W à la date de signature de la convention collective: 1 080 \$ (GT-06) ou 1 056 \$ (GT-07).
- Employés nouvellement admissibles à l'indemnité de l'Appendice W: le montant mensuel approprié multiplié par six (6).

APPENDICE Z – INDEMNITÉ ANNUELLE DES AGENTES ET AGENTS DES PÊCHES

À compter de 180 jours après la signature de la convention collective, l'indemnité annuelle des agentes et agents des pêches des niveaux GT-02, GT-03, GT-04 et GT-05 passera de 3 000 \$ à 3 534 \$.

APPENDICE AA – INDEMNITÉ DES AGENTES ET AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI ET DE LA FAUNE

À compter du 180^e jour suivant la signature de l'entente, les agentes et agents d'application de la loi et de la faune à Environnement Canada à qui on a conféré tous les pouvoirs d'agents de la paix et qui sont des niveaux GT-02, GT-03, GT-04 et GT-05

verront leur indemnité annuelle passer de 3 000 \$ à 3 534 \$. L'indemnité sera élargie pour inclure les superviseurs admissibles des niveaux GT-06 et GT-07.

APPENDICE BB – INDEMNITÉ : INSTALLATIONS DE MAINTENANCE DE LA FLOTTE DU MDN

À compter du 180^e jour suivant la signature de l'entente, l'indemnité annuelle de 2 500 \$ versée aux EG-06 qui travaillent dans les installations de maintenance de la flotte sera élargie pour inclure tous les EG et les TI qui sont affectés à ces installations et au 202^e Dépôt d'ateliers.

APPENDICE CC – INDEMNITÉ DES COORDONNATRICES ET COORDONNATEURS DE RECHERCHE ET SAUVETAGE ET DES ÉQUIPAGES D'AÉROGLISSEURS

À compter du 180^e jour suivant la signature de l'entente, les coordonnatrices et coordonnateurs admissibles qui travaillent dans un centre interarmées de coordination des opérations de sauvetage verront leur indemnité annuelle passer de 3 143 \$ à 5 354 \$. L'indemnité sera élargie pour inclure les superviseurs et les membres des équipages d'aéroglistes qualifiés des groupes EG et GT qui sont admissibles.

APPENDICE DD – INDEMNITÉ DES AGENTES ET AGENTS DES AFFAIRES DU TRAVAIL

À compter du 180^e jour suivant la signature de l'entente, les agentes et agents des affaires du travail du niveau TI-05 verront leur indemnité annuelle passer de 3 000 \$ à 3 534 \$. L'indemnité sera élargie pour inclure les agents du niveau TI-06.

APPENDICE EE – INDEMNITÉ DES TI À MESURES CANADA ET À LA COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS

À compter du 180^e jour suivant la signature de l'entente, les inspectrices et inspecteurs techniques à Mesures Canada verront leur indemnité annuelle passer de 3 000 \$ à 3 534 \$. L'indemnité sera élargie pour inclure le personnel des niveaux TI-03 à TI-04 de la Commission canadienne des grains.

APPENDICE W – EG ET GT TITULAIRES DE POSTES BASÉS À TERRE À LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE

À compter du 180^e jour suivant la signature de l'entente, l'indemnité mensuelle prévue par l'appendice augmentera de 180 \$ pour les GT-06 et de 176 \$ pour les GT-07. L'indemnité sera élargie pour inclure le personnel admissible qui possède un brevet maritime de compétence ou un certificat ou diplôme d'études postsecondaires jumelé à une vaste expérience pratique.

ARTICLE 62 – MARCHANDISES DANGEREUSES

L'indemnité quotidienne de 3,50 \$ pour manipulation de marchandises dangereuses versée au personnel admissible sera remplacée par une indemnité mensuelle de 75 \$. (Paragraphe 62.01)

2. DURÉE DU TRAVAIL ET TEMPS DE DÉPLACEMENT

ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'indemnité de repas passe de 10 \$ à 12 \$. (Paragraphe 28.10)

ARTICLE 34 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

Le personnel est rémunéré pour cinq (5) heures au lieu de trois lors d'arrêts en cours de route durant les déplacements en service commandé à l'extérieur de sa zone d'affectation. (Paragraphe 34.02)

APPENDICE I – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE PERSONNEL DU GROUPE EG DU BUREAU DE LUTTE CONTRE LA LAMPROIE MARINE

Le personnel du Bureau de lutte contre la lamproie marine sera rémunéré à tarif et trois quarts (1 $\frac{3}{4}$) pour les heures supplémentaires effectuées durant la saison sur le terrain.

APPENDICE « XX » – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'EXAMEN CONJOINT DE L'APPENDICE C APPLICABLE AUX AGENTES ET AGENTS DES PÊCHES AFFECTÉS À LA SURVEILLANCE MARITIME

Un comité mixte examinera le nombre d'heures de travail et le temps de déplacement des agentes et agents affectés à la surveillance maritime et fera des propositions en vue de la prochaine ronde de négociation.

3. CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

ARTICLE 42 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ (enjeux communs)

Ajout de l'Annexe V de la Loi, qui permet la mobilité entre l'administration centrale et les 26 organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherche, sans avoir à repayer les indemnités. Cela donne plus de souplesse aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (enjeux communs)

Prolongation du congé parental non payé

Pour les parents assurés en vertu de l'AE et du RQAP : prolongation du congé parental non payé jusqu'à 86 semaines, sans incidence sur la limite de cinq ans prévue à l'article 45.

Semaine additionnelle en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*

Si les deux parents sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagé les 40 semaines de congé parental, l'un des deux peut avoir droit à la semaine de congé additionnelle.

Semaines additionnelles en vertu du RQAP

Si les deux parents adoptifs sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagés les 37 semaines de congé d'adoption, l'un d'eux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles. Parallèlement, si les deux parents biologiques sont fonctionnaires et qu'ils ont pris les 32 semaines de congé parental et les cinq semaines de congé de paternité, l'un des deux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles.

Modification du nombre de semaines indemnisées

Le nombre de semaines passe à 57 par couple, avec 93 % du salaire. Cela permettra d'inclure les cinq semaines de congé de paternité prévues par le RQAP lorsque les deux parents sont fonctionnaires, ainsi que les cinq ou huit nouvelles semaines de congé parental prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsque les deux parents sont fonctionnaires.

Prestations parentales lors d'un congé prolongé en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi

Les parents admissibles à l'AE pendant la nouvelle période de congé prolongé auront droit à une prestation supplémentaire représentant 55,8 % de leur taux de rémunération hebdomadaire.

Formule de remboursement

Ajout de l'Annexe V de la Loi, qui permet la mobilité entre l'administration centrale et les 26 organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherche, sans avoir à repayer les indemnités. Cela donne plus de souplesse aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

ARTICLE 45 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

Élargissement de la disposition pour inclure une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

NOUVEL ARTICLE 46 – CONGÉ DE COMPASSION ET CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS (enjeux communs)

Les dispositions pertinentes de l'article 45 font maintenant partie du nouvel article. Les nouvelles dispositions englobent les trois types de congé de l'AE :

- prestations de compassion
- prestations pour proches aidants d'enfants
- prestations pour proches aidants d'adultes.

La durée du congé est la même que celle prévue par l'AE et comprend le délai de carence pertinent. Le congé accordé en vertu de cette disposition est compté dans le calcul de l'indemnité de départ, des congés annuels et du passage à l'échelon de rémunération suivant.

ARTICLE 47 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Élargissement de la disposition pour inclure une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

ARTICLE 51 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Élargissement de la disposition pour inclure un congé de deuil unique lors du décès d'une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

APPENDICE K – DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR LE PERSONNEL CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE PLONGÉE, LE CONGÉ ANNUEL PAYÉ, LE COMITÉ NATIONAL DE CONSULTATION ET LE TRANSBORDEMENT EN MER

Suppression des dispositions de l'appendice K fixant des délais aux EG pour présenter une demande de congés annuels.

APPENDICE M – DURÉE DU TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE PI

Modifications d'ordre administratif pour plus de clarté.

APPENDIX KK – SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Suppression du protocole d'entente. En conséquence, les congés de maladie sont inchangés.

4. PROTECTION DES EMPLOIS

APPENDICE T – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS (enjeux communs)

L'indemnité d'études passe de 15 000 \$ à 17 000 \$ pour le personnel permanent qui est mis à pied durant un réaménagement des effectifs.

5. DROITS AU TRAVAIL

ARTICLE 12 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR (enjeux communs)

Nouveau libellé qui précise que l'employeur ne peut pas refuser sans motif valable que le personnel de l'AFPC ait accès à ses locaux.

ARTICLE 14 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE (enjeux communs)

Modifications d'ordre administratif.

ARTICLE 55 – (NOUVELLE DISPOSITION) CONGÉ POUR VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE (enjeux communs)

Dix jours de congé payé pour les personnes salariées qui vivent en situation de violence familiale.

APPENDICE H – PROGRAMME D’APPRENTISSAGE MIXTE (enjeux communs)

Augmentation du financement pour le Programme d’apprentissage mixte, y compris le financement d’un projet pilote sur la formation en santé et sécurité.

APPENDICE S – MISE EN ŒUVRE (enjeux communs)

L’appendice précise les modalités de mise en œuvre de la convention collective. Elles comprennent le versement aux membres d’une somme de 500 \$ dans les 180 jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye en suspens. Tous les membres dont les nouvelles conditions ne sont toujours pas en vigueur après ce délai recevront 50 \$ pour chaque retard supplémentaire de 90 jours.

Parce que le versement des nouvelles indemnités sera retardé de six mois, les membres auront droit à un montant forfaitaire additionnel d’une valeur égale.

APPENDICE GG – EXAMEN DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS

Les nouvelles normes d’évaluation des emplois doivent être prêtes d’ici le 31 mars 2022.

APPENDICE HH – SANTÉ MENTALE (enjeux communs)

Renouvellement du protocole d’entente de 2015 sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale.

APPENDICE II – SERVICES DE GARDE (enjeux communs)

Renouvellement du protocole d’entente s’appuyant sur les conclusions du rapport du Comité national mixte sur les services de garde.

NOUVEL APPENDICE « XX » – ÉTUDE CONJOINTE SUR LES MÉCANISMES DE SOUTIEN SUPPLÉMENTAIRES POUR LES EMPLOYÉS

Établissement d'un comité mixte visant à déterminer quels groupes de personnes salariées, à cause de la nature de leurs fonctions, sont exposés à du matériel explicite et perturbant ou à des situations potentiellement menaçantes, ainsi qu'à explorer les mécanismes de soutien dont ils pourraient avoir besoin.

ARTICLE 68 – DURÉE DE LA CONVENTION

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 21 juin 2021.

AUTRES ENJEUX

ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION

Libellé sur l'emploi du masculin ou du féminin dans la convention collective.

PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LES MODALITÉS DE NÉGOCIATION DES MEMBRES CIVILS DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Protocole détaillé sur les conditions de travail des membres civils de la GRC qui seront intégrés aux unités de négociation de l'AFPC. Le protocole protège aussi certaines des conditions actuelles jusqu'à la fin des négociations.

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA COLLECTE DE DONNÉES SUR LE CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

L'employeur s'est engagé à recueillir une quantité importante de données sur le recours au congé pour accident de travail par les membres du groupe TC. Ces données serviront de point de départ à des discussions entre les parties lors de la prochaine ronde de négociations.

Modifications d'ordre administratif à de nombreux articles pour corriger les renvois, les titres et les coquilles. Suppression des dispositions désuètes, notamment le congé de bénévolat, l'appendice P et l'appendice V.

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 21 juin 2021.

Votre équipe de négociation :

Jean Cloutier
Richard Dollimount
Scott Hodge
Karen Houlahan

Jean Lipari
Kevin Lundstrom
Sheri B. Parent
Scott (Robert) McNab
Patrick St. Georges

Silja Freitag, agente de recherche de l'AFPC
Seth Sazant, négociateur de l'AFPC

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

Sincèrement,

La vice-présidente exécutive,



Sharon DeSousa

- c. c. Conseil national d'administration
 - Équipes régionales et nationale de communication et d'action politique
 - Section des négociations
 - Amarkai Laryea, directeur par intérim, Direction de la représentation et des services juridiques
 - Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux
 - Fraser McDonald, superviseur, Administration de l'effectif
 - Chantal Fréchette, adjointe administrative, Administration de l'effectif
 - Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue d'une grève
 - Kelly Greig, conseillère, Gestion de l'information des membres

ARTICLES ET APPENDICES DES SERVICES TECHNIQUES (TC)

ENTENTE DE PRINCIPE
POUR RÉGLER LES QUESTIONS
EN SUSPENS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
AVEC L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
POUR LE GROUPE SERVICES TECHNIQUES (TC)

L'Employeur soumet cette offre complète de règlement, sujette à l'acceptation des éléments suivants:

1. Augmentation des taux de rémunération, tel qu'indiqué à l'annexe A.
2. Durée de la convention – entente de trois (3) ans, ayant une date d'expiration du 21 juin 2021, tel qu'indiqué à l'annexe B.
3. Augmentation et expansion des indemnités suivantes, tel qu'indiqué à l'annexe C :
 - Appendice W – Protocole d'accord à l'égard des employé-e-s des groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Techniciens divers (GT) qui travaillent à des postes basés à terre à la garde côtière canadienne (GCC) : élargir l'application et augmenter les paiements mensuels aux niveaux GT-06 et GT-07.
 - Appendice Z – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s du groupe Technicien divers (GT) travaillant comme Agents des pêches : augmenter à 3 534 \$.
 - Appendice AA – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s du groupe Technicien divers (GT) travaillant comme Agents d'application de la loi et de la faune à Environnement Canada : élargir l'application aux postes GT-06 et GT-07 et augmenter à 3 534 \$.
 - Appendice BB – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les Employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) dans les Installation de maintenance de la Flotte au Ministère de la Défense nationale : élargir l'application à tous les employés travaillant dans les installations de maintenance de la Flotte, l'autorité technique de la formation et le 202e Dépôt d'ateliers à Montréal.
 - Appendice CC – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les Employé-e-s du groupe Technicien divers (GT) travaillant en tant que coordonnateurs-trices de recherche et sauvetage dans un Centre interarmées de coordination des opérations de sauvetage (JRCC) : étendre l'application à tous les employés GT travaillant comme coordonnateurs de recherche et de sauvetage au JRCC et les employés GT et EG travaillant dans les véhicules à coussin d'air (VCA) et augmenter de 3 154 \$ à 5 354 \$.

- Appendice DD – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada à l’égard des employés-es du groupe Inspection technique (TI) travaillant en tant qu’agent des affaires du travail à Emploi et développement social Canada : étendre l’application à tous les employés du sous-groupe TI qui travaillent comme agents des affaires du travail à EDSC et augmenter à 3 534 \$.
- Appendice EE – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada à l’égard des employés-es du groupe Inspection technique (TI) travaillant à Mesure Canada : élargir l’application aux employées du groupe TI travaillant à la Commission canadienne des grains et augmenter à 3 534 \$.

4. Modifications aux dispositions suivantes, tel qu’indiqué à l’annexe D:

- Article 28 – Heures supplémentaires
 - 28.10 : augmenter l’indemnité de repas à 12,00 \$.
- Article 34 – Temps de déplacement
 - 34.02 : augmenter le temps des arrêts en cours de route à cinq (5) heures.
- Article 45 – Congé non payé pour s’occuper de la famille: élargir la définition de la famille et supprimer les dispositions relatives au congé de compassion.
- Article 47 – Congé payé pour obligations familiales: élargir la définition de la famille.
- Article 51 – Congé de deuil payé: élargir la définition de la famille.
- Article 62 – Marchandises dangereuses: Remplacer l’indemnité journalière de 3,50 \$ par une indemnité mensuelle de 75,00 \$.
- Appendice I – Protocole d’accord concernant les employé-e-s du groupe soutien technologique et scientifique du bureau de lutte contre la lamproie marine.
- Appendice K – Dispositions spéciales pour les employé-e-s concernant l’indemnité de plongée, le congé annuel payé, le comité national de consultation et le transbordement en mer: supprimer K-2.
- Appendice M – Durée du travail pour les employé-e-s du groupe inspection des produits primaires (PI): améliorer la clarté en général.
- Appendice FF – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l’étude de comparabilité avec l’Agence canadienne d’inspection des aliments
- Appendice GG – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue et la conception de la structure du groupe occupationnel et la réforme de classification de l’unité de négociation des

Services techniques (TC) : prolongation de la date pour compléter des nouvelles normes d'évaluation des emplois au 31 mars 2022.

- (Nouvel) Appendice “XX” – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur les mécanismes de soutien pour les employés
 - (Nouvel) Appendice “XX” – Protocole d'entente concernant l'examen conjoint de l'Appendice C applicable aux agents des pêches du groupe techniciens divers (GT) affectés à la surveillance maritime du Ministère des Pêches et Océans
5. Les points communs suivants convenus dans le cadre de l'entente de principe du groupe des services des programmes et de l'administration (PA) (signée le 9 juillet 2020), et qui s'appliquent au groupe TC, demeurent adoptés et font partie de cette entente de principe:
- Article 3 – Champ d'application
 - Article 12 – Utilisation des locaux de l'employeur.
 - Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.
 - Article 42 – Congé de maternité non payé : dans le contexte du retour au travail, élargie à l'administration publique fédérale tel que spécifié à l'annexe I, l'annexe IV ou l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
 - Article 44 – Congé parental non payé: reconnaissance des prestations d'AE et du RQAP, en fonction de la période pendant laquelle les employés reçoivent des prestations d'AE et du RQAP.
 - (Nouvel) Article 46 – Congé pour proches aidants.
 - Article 55 – Congés payés ou non payés pour d'autres motifs – (nouveau paragraphe) congé pour cause de violence familiale.
 - Appendice H – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant un projet d'apprentissage mixte.
 - Appendice S – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.
 - Appendice T – Réaménagement des effectifs.
 - Appendice HH – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail.
 - Appendice II – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les Services de Garde.
 - Appendix KK – Protocole d'entente sur le Soutien au Mieux-être des Employés.

6. Tous les éléments à l'égard desquels il y a eu accord et signature au cours des négociations font partie de cette offre, sauf indication contraire.
- Remplacer les références à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTFP) et à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP).
 - Supprimer les références à « en espèces » et à « en argent ».
 - Alinéa 25.07 (c) – Modifier les références de clause du 25.11 au 25.14 et du 25.12 au 25.15 en anglais et en français.
 - Alinéa 38.15 (b) – références en anglais et en français à corriger.
 - Article 29 – Clause modifiée mentionnant les références des 29.02 et 29.03 à 29.03 et 29.04.
 - Article 46 – Supprimer les dispositions sur le congé de bénévolat.
 - Article 49 – Supprimer les dispositions transitoires sur le congé personnel.
 - Appendice K – K 4.01 – Changer « skip » à « ship » (dans la version anglaise seulement).
 - Appendice O – Changement administratif.
 - Appendice P – Supprimer.
 - Appendice V – Supprimer.
7. Il est convenu que les employés qui satisfont aux critères d'admissibilité aux indemnités, nouvelles ou modifiées, à la date de signature de la convention collective sont admissibles à un paiement forfaitaire unique comme suit:
- Employés nouvellement admissibles aux indemnités des appendices AA, DD et EE: 1 767 \$.
 - Employés nouvellement admissibles à l'indemnité de l'Appendice BB: 1 250 \$.
 - Employés déjà admissibles à l'indemnité actuelle de 3 154 \$ de l'Appendice CC à la date de signature de la convention collective: 1 100 \$
 - Employés nouvellement admissibles à l'indemnité de l'Appendice CC: 2 677 \$.
 - Employés déjà admissibles à l'indemnité actuelle de l'Appendice W à la date de signature de la convention collective: 1 080 \$ (GT-06) ou 1 056 \$ (GT-07)
 - Employés nouvellement admissibles à l'indemnité de l'Appendice W: le montant mensuel approprié multiplié par six (6).
- Ce paiement sera émis dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.
8. La mise en œuvre des dispositions de l'article 44 - Congé parental non payé sera en vigueur à la date de signature de la convention collective.

9. L'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent de retirer toutes les autres questions en suspens.
10. L'Alliance de la fonction publique du Canada convient de recommander à l'unanimité la ratification de cette entente de principe à ses membres et l'employeur convient de recommander à l'unanimité la ratification de cette entente de principe à ses mandants.
11. À condition que l'Alliance de la fonction publique du Canada confirme par écrit à l'employeur que la ratification de l'entente de principe par le groupe TC a été réussie au plus tard le 15 octobre 2020, l'article 3 de l'Appendice S – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective sera modifiés comme suit:
 - Les références au « montant non ouvrant droit à pension de quatre cents dollars (400 \$) » seront remplacées par « montant non ouvrant droit à pension de cinq cents dollars (500 \$) ».
12. À moins d'indication contraire, les dispositions existantes sont renouvelées.

ANNEXE A

APPENDICE A

TAUX DE RÉMUNÉRATION

En vigueur le 22 juin 2018 – augmentation des taux de rémunération: 2.8%

En vigueur le 22 juin 2019 – augmentation des taux de rémunération: 2.2%

En vigueur le 22 juin 2020 – augmentation des taux de rémunération: 1.35%

L'employeur propose de mettre en œuvre des augmentations conformément à l'Appendice S - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les montants relatifs à la période précédant la date de mise en œuvre seront versés à titre de paiement rétroactif, conformément à l'Appendice S - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective. Par la suite, les montants seront fournis sous forme d'augmentations des taux de rémunération.

ANNEXE B

ARTICLE 68

DURÉE DE LA CONVENTION

68.01 La durée de la présente convention collective ira de la date de sa signature jusqu'au 21 juin ~~2021~~ 2018.

ANNEXE C

APPENDICE W

PROTOCOLE D'ACCORD A L'ÉGARD DES EMPLOYÉ-E-S DES GROUPES SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG) ET TECHNICIENS DIVERS (GT) QUI TRAVAILLENT À DES POSTES BASÉS À TERRE À LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE (GCC)

Préambule

1. Dans le but de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien en poste de l'effectif, l'Employeur versera une indemnité aux titulaires de certains postes basés à terre dans l'exercice des fonctions faisant partie des Groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Techniciens divers (GT).
2. Les employé-e-s de Pêches et Océans Canada, la Garde côtière canadienne, qui sont titulaires de postes de niveaux EG-6 et EG-7 et de GT-6 à GT-8 énumérés ci-dessous et possédant les qualités précisées sont admissibles aux indemnités provisoires énumérées ci-dessous.
3. Les employés qui travaillent à la Garde côtière canadienne pour les Services techniques intégrés et l'approvisionnement de navires qui doivent posséder dans l'exercice de leur fonction des connaissances et une vaste expérience de la conception, de la construction, de l'exploitation ou de l'entretien de navires attestés par les certificats de compétence de mécanicien de marine de Transport Canada ou d'électricien de marine de la Garde côtière canadienne.

À partir de la date de signature, l'alinéa précédent sera remplacé par ceci :

3. Les employés qui travaillent à la Garde côtière canadienne pour les Services techniques intégrés et l'approvisionnement de navires qui doivent posséder dans l'exercice de leur fonction des connaissances ~~et une vaste expérience~~ de la conception, de la construction, de l'exploitation ou de l'entretien de navires attestés par **un certificat de compétence maritime ou un diplôme / diplôme d'études postsecondaires**, les certificats de compétence de mécanicien de marine de Transport Canada ou d'électricien de marine de la Garde côtière canadienne, **combiné avec une vaste expérience dans le domaine**.
4. À la date de la signature du présent protocole d'accord, les parties conviennent que les titulaires des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité provisoire dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a. Cette indemnité sera versée conformément **au tableau à la grille suivante** :
- i. À compter du 22 juin 2018 :**

Groupe et Niveau	Paiements mensuels
EG-06	\$483
EG-07	\$370
GT-06	\$390
GT-07	\$353
GT-08	\$353

- ii. À compter de 180 jours après la signature de l'entente conformément au sous-paragraphe 2) a) ii) de l'Appendice S :**

Groupe et Niveau	Paiements mensuels
EG-06	483 \$
EG-07	370 \$
GT-06	390 \$ 570 \$
GT-07	353 \$ 529 \$
GT-08	353 \$

- b. L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e.
- c. L'employé-e occupant l'un des postes ci-dessus reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel l'employé-e a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
- d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention collective.
- e. Sous réserve de l'alinéa 4(vi) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 4(i) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé-e.
- f. L'employé-e qui est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur conformément au paragraphe 65.07 touche une indemnité provisoire qui est calculée au prorata de la période correspondant à chaque niveau.
- g. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité provisoire proportionnelle.
5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultations.
6. Le présent protocole d'accord prend fin le 21 juin ~~2021~~**2018**.

APPENDICE Z

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE TECHNICIEN DIVERS (GT) TRAVAILLANT COMME AGENTS DES PÊCHES

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de certains postes du groupe Technicien divers (GT) aux niveaux GT-02 à GT-05 pour l'exécution de leurs fonctions en tant qu'agent des pêches.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. ~~À compter du 22 juin 2016,~~ Les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions du poste susmentionné, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines.
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

i. À compter du 22 juin 2018 :

Indemnité annuelle - Technicien Divers (GT)	
Postes	Indemnité annuelle
GT-02	3 000 \$
GT-03	3 000 \$
GT-04	3 000 \$
GT-05	3 000 \$

ii. À compter de 180 jours après la signature de l'entente conformément au sous-paragraphe 2) a) ii) de l'Appendice S :

Indemnité annuelle - Technicien Divers (GT)	
Postes	Indemnité annuelle
GT-02	3,534 \$
GT-03	3,534 \$
GT-04	3,534 \$
GT-05	3,534 \$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin ~~2021~~2018.

APPENDICE AA

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE TECHNICIEN DIVERS (GT) TRAVAILLANT COMME AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI ET DE LA FAUNE À ENVIRONNEMENT CANADA

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Technicien divers (GT) aux niveaux GT-02 à GT-0705 pour l'exécution de leurs fonctions énumérées plus bas.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. ~~À compter du 22 juin 2016,~~ Les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions d'Agent-e-s d'application de la loi ~~et de la faune~~ et qui sont pleinement désigné-e-s avec les pouvoirs d'agent-e de la paix à Environnement Canada, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines.
 - b. L'indemnité sera versée conformément **au tableau suivant** ~~à la grille suivante~~ :

i. À compter du 22 juin 2018 :

Indemnité annuelle – Technicien Divers (GT)	
Postes	Indemnité annuelle
GT-02	3 000 \$
GT-03	3 000 \$
GT-04	3 000 \$
GT-05	3 000 \$

ii. À compter de 180 jours après la signature de l'entente conformément au sous-paragraphe 2) a) ii) de l'Appendice S :

Indemnité annuelle – Technicien Divers (GT)	
Postes	Indemnité annuelle
GT-02	3 534 \$
GT-03	3 534 \$
GT-04	3 534 \$
GT-05	3 534 \$
GT-06	3 534 \$
GT-07	3 534 \$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.

3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin **2021** ~~2018~~.

APPENDICE BB

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG) DANS LES INSTALLATION DE MAINTENANCE DE LA FLOTTE OU L'AUTORITÉ TECHNIQUE DE LA FORMATION OU LE 202^E DEPOT D'ATELIERS AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité **aux titulaires de postes du groupe Services techniques (TC) titulaires de postes du groupe Soutien technologiques et scientifique (EG) au niveau EG-06** pour l'exécution de leurs fonctions. ~~EG énumérées ci-après.~~
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s **EG** seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et ~~laes~~ conditions sont établies ci-après :
 - a. ~~à compter du 22 juin 2016,~~ Les employé-e-s au niveau EG-06 qui exécutent les fonctions de postes EG dans une installation de maintenance de la flotte au Ministère de la Défense nationale, soit dans le secteur de la production, de l'ingénierie ou à titre d'autorité technique de la formation;

et

À compter de la date de signature, la clause précédente est remplacée par le texte suivant :

- a. ~~À compter du 22 juin 2016,~~ Les employé-e-s ~~au niveau EG-06~~ qui exécutent ~~des~~ fonctions de postes ~~EG~~ dans une installation de maintenance de la flotte ou **à l'autorité technique de la formation ou au 202^e Dépôt d'ateliers** au Ministère de la Défense nationale, soit dans le secteur de la production, de l'ingénierie ou à titre d'autorité technique de la formation;
- et
- b. **L'indemnité est versée conformément au tableau suivant:**

- i. **À compter du 22 juin 2018:**

Indemnité annuelle	
Groupe Postes	Indemnité annuelle
EG-06	2 500 \$

- ii. À compter de 180 jours après la signature de l'entente conformément au sous-paragraphe 2) a) ii) de l'Appendice S :

Indemnité annuelle	
Groupes Postes	Indemnité annuelle
Tous les groupes	2500 \$

- c. ~~qui exercent des pouvoirs et des responsabilités directes par rapport aux navires~~ seront éligibles à une indemnité annuelle de 2 500 \$, payable aux ~~deux semaines~~.
- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin ~~2018~~ **2021**.

APPENDICE CC

PROTOCOLE D'ENTENTE ~~ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA~~ CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE TECHNICIEN DIVERS (GT) TRAVAILLANT ~~EN TANT QUE COORDONATEURS-RICES DE RECHERCHE ET SAUVETAGE~~ DANS UN CENTRE INTERARMÉES DE COORDINATION DES OPÉRATIONS DE SAUVETAGE (JRCC) OU UN CENTRE DE COORDINATION DE SAUVETAGE MARTIME (MRSC) OU SUR AÉROGLISSEURS

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Technicien divers (GT) **et du groupe soutien technologique et scientifique (EG)** ~~au niveau GT 05~~ pour l'exécution de leurs fonctions ~~GT~~, en vertu des conditions énumérées ci-après.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT ~~seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :~~
 - a. ~~à compter du 22 juin 2016, les employé-e-s au niveau GT 05~~ travaillant à la Garde côtière canadienne qui exécutent les fonctions de coordonnatrices et coordonnateurs **ou superviseur(e)s** de recherche et de sauvetage **et qui sont spécialistes en sauvetage (SS)** dans un centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage ou un centre secondaire de sauvetage maritime;
et
 - a. qui sont tenus dans l'exercice de leurs fonctions de posséder des connaissances et une vaste expérience en ce qui a trait à la navigation maritime, aux opérations de navire, à la stabilité des navires, à la météorologie, à la construction navale ainsi qu'à la planification et à la coordination en recherche et sauvetage;
et
 - b. qui sont titulaires des certificats de compétence maritime émis par Transport Canada ou la Garde côtière canadienne.
3. **Les parties conviennent que les employés du groupe GT travaillant sur un aéroglisseur seront éligibles à l'indemnité annuelle des montants suivants et sous réserve des conditions suivantes:**
 - a. qui sont qualifiés pour travailler à bord d'un aéroglisseur
et
 - b. qui sont titulaire des certificats de compétence maritime émis par Transport Canada ou la Garde côtière canadienne.
4. **Les parties conviennent que les employés du groupe EG travaillant sur un aéroglisseur seront éligibles à l'indemnité annuelle des montants suivants et sous réserve des conditions suivantes:**
 - a. qui possèdent une certification d'ingénieur d'aéroglisseur de classe 1
et
 - b. qui sont titulaire des certificats de compétence maritime émis par Transport Canada ou la Garde côtière canadienne.

seront éligibles à une indemnité annuelle de 3 154 \$ payable aux deux semaines.

5. L'indemnité est versée conformément au tableau suivant:

i. À compter du 22 juin 2018:

Indemnité annuelle	
Postes	Indemnité annuelle
GT-05 (au JRCC)	3 154 \$

ii. À compter de 180 jours après la signature de l'entente conformément au sous-paragraphe 2) a) ii) de l'Appendice S :

Indemnité annuelle	
Groupes Postes	Indemnité annuelle
GT	5 354 \$
EG	5 354 \$

6. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
7. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
8. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
9. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin ~~2018~~ **2021**.

APPENDICE DD

PROTOCOLE D'ENTENTE ~~ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA~~ À L'ÉGARD DES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE INSPECTION TECHNIQUE (TI) TRAVAILLANT EN TANT QU'AGENT DES AFFAIRES DU TRAVAIL À EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA.

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Inspection technique (TI) au niveau TI-05 et **TI-06** travaillant à Emploi et développement social Canada (EDSC).
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s qui sont titulaires de postes TI à EDSC, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. ~~À compter du 22 juin 2016,~~ Les employé-e-s du groupe TI qui exécutent les fonctions du poste susmentionné, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle, payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément **au tableau suivant** ~~à la grille suivante~~ :

i. À compter du 22 juin 2018:

Indemnité annuelle - Inspecteur Techniques (TI)	
Poste	Indemnité annuelle
TI-05	3 000 \$

ii. À compter de 180 jours après la signature de l'entente conformément au sous-paragraphe 2) a) ii) de l'Appendice S :

Indemnité annuelle - Inspecteur Techniques (TI)	
Poste	Indemnité annuelle
TI-05	3 534 \$
TI-06	3 534 \$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin ~~2018~~ **2021**.

APPENDICE EE

PROTOCOLE D'ENTENTE ~~ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA~~ À L'ÉGARD DES EMPLOYÉS-ES DU GROUPE INSPECTION TECHNIQUE (TI) TRAVAILLANT À MESURE CANADA ET À LA COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Inspection technique (TI) au niveau TI-03 à TI-07 travaillant à Mesure Canada **et à la Commission canadienne des grains**.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s qui sont titulaires de postes TI à Mesure Canada **et à la Commission canadienne des grains**, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. ~~À compter du 22 juin 2016,~~ Les employé-e-s du groupe TI qui exécutent les fonctions de postes susmentionnés, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément ~~au tableau suivant à la grille suivante~~ :

i. À compter du 22 juin 2018:

Indemnité annuelle - Inspecteur Techniques (TI) à Mesure Canada	
Postes	Indemnité annuelle
TI-03	3 000 \$
TI-04	3 000 \$
TI-05	3 000 \$
TI-06	3 000 \$
TI-07	3 000 \$

ii. À compter de 180 jours après la signature de l'entente conformément au sous-paragraphe 2) a) ii) de l'Appendice S :

Indemnité annuelle - Inspecteur Techniques (TI) à Mesure Canada et la Commission canadienne des grains	
Postes	Indemnité annuelle
TI-03	3 534 \$
TI-04	3 534 \$
TI-05	3 534 \$
TI-06	3 534 \$
TI-07	3 534 \$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.

3. L'employé-e occupant un poste susmentionnée reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin **2021** ~~2018~~.

ANNEXE D

ARTICLE 28

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Indemnité de repas

- 28.10** a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit douze dollars (12 \$) ~~dix dollars (10 \$)~~ en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12 \$) ~~dix dollars (10 \$)~~ en remboursement des frais d'un (1) autre repas pour chaque période additionnelle de trois (3) 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 et/ou de repas.

ARTICLE 34

TEMPS DE DÉPLACEMENT

34.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 34.03 et 34.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas **cinq (5)** ~~trois (3)~~ heures.

ARTICLE 45

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

45.02 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. **une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

45.032 L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a. l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.

e. ~~Congé de compassion~~

- ~~i. Nonobstant la définition de « famille » au paragraphe 2.01 et nonobstant les alinéas 45.02b) et d) ci-dessus, un employé e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance emploi (a. e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~
- ~~ii. La période du congé accordée en vertu de ce paragraphe peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa e) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance emploi (a. e.).~~
- ~~iii. Un employé e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance emploi (a. e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).~~
- ~~iv. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance emploi (a. e.) d'un(e) employé e est refusée, les sous alinéas (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé e en est avisé(e).~~

45. 043 L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.

45. 054 Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes pour les Services techniques ou d'autres conventions ne sont pas prises en

compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

ARTICLE 47
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

47.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
- b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les enfants d'un autre lit, les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), les enfants en tutelle, ou les petits-enfants;
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d. de beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé;
- e. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
ou
- f. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e;
ou
- g. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

ARTICLE 51
CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

51.01 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a.** une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous 51.02a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

(Renommer en conséquence)

ARTICLE 62

MARCHANDISES DANGEREUSES

62.01 Un employé-e certifié aux termes de la Loi sur le transport des marchandises dangereuses à qui est confié la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, cité ci-haut, reçoit une indemnité **mensuelle de soixante-quinze dollars (75 \$) pendant tout mois au cours duquel** ~~quotidienne de trois dollars et cinquante (3,50 \$) pour chaque jour où~~ il ou elle doit emballer et étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport, ~~jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque mois et~~ au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

APPENDICE I

PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE DU BUREAU DE LUTTE CONTRE LA LAMPROIE MARINE

Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la présente convention collective et sont prises sous forme de congé compensateur aux moments qui conviennent à l'employé et à l'Employeur. **Nonobstant ce qui précède, les heures supplémentaires sont rémunérées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour toutes les heures supplémentaires effectuées par tout employé visé par la présente annexe.**

APPENDICE K

DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR LES EMPLOYÉ-E-S CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE PLONGÉE, LE CONGÉ ANNUEL PAYÉ, LE COMITÉ NATIONAL DE CONSULTATION ET LE TRANSBORDEMENT EN MER

~~K-2 Congé annuel payé (Applicable aux employés-es EG seulement)~~

~~K-2.01 Il faut donner un préavis d'au moins huit (8) jours pour toute demande de congé annuel de quatre (4) jours ou moins.~~

~~K-2.02 Pour des motifs valables et suffisants, l'Employeur peut accorder un congé annuel sur préavis plus court que celui qui est prévu au paragraphe K-2.01.~~

APPENDICE M

DURÉE DU TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES (PI)

Généralités

M25.01 La durée du travail prévue à l'horaire d'un employé-e ne doit pas être considérée comme une garantie d'une durée minimale ou maximale de travail.

M25.02 L'Employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié de l'Alliance si la modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire.

M25.03 Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur.

Période de repas

M25.0407 L'Employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Employeur et l'employé-e. Si l'employé-e ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.

Périodes de repos

M25.0509 Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail.

Travail de jour

M25.046 Sous réserve du paragraphe **M25.0725-05**, la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept virgule cinq (7,5) heures chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail doit être d'une durée de huit (8) heures lorsque la pause-repas est d'une demi-heure (1/2), et d'une durée de huit virgule cinq (8,5) heures lorsque la pause-repas est de plus d'une demi-heure (1/2) et de moins d'une (1) heure. Ces périodes de travail doivent être situées entre 6 h et 18 h, à moins que l'Alliance et l'Employeur n'en aient convenu autrement lors de consultations au niveau approprié.

Horaire variable

M25.067 Nonobstant les dispositions **du paragraphe M25.06** ~~du présent article~~, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut effectuer la durée de son travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à

condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Travail par poste

M25.058 Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

- a. la durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :
 - i. en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
et
 - ii. soit sept virgule cinq (7,5) heures par jour;
ou
 - iii. une moyenne de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, lorsque l'Employeur et la majorité des employé-e-s intéressés en conviennent;
 - iv. sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre ne doit pas être inférieur à deux (2).

- b. L'Employeur fait tout effort raisonnable :
 - i. pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les douze (12) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;
 - ii. pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail;
 - iii. pour tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;
 - iv. pour répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date de début du nouvel horaire.

~~**25.06** Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé e peut effectuer la durée de son travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt huit (28) jours civils, l'employé e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé e et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt huit (28) jours, ledit employé e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.~~

~~**25.07** L'Employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause repas d'au moins une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Employeur et l'employé e. Si l'employé e ne bénéficie pas d'une pause repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.~~

M25.089 Lorsque le poste d'horaire d'un employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré à toutes fins avoir été intégralement effectué :

- a. le jour où il a commencé, lorsque la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
ou
- b. le jour où il finit, lorsque plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là;

En conséquence, le premier (1^{er}) jour de repos est considéré commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire. Le deuxième (2^e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1^{er}) jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

~~**25.09** Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail.~~

M25.10 Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de sept (7) jours civils, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif normal majoré de moitié (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

M25.11 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément **au paragraphe M25.07 et à l'alinéa M25.08 a)** ~~à l'alinéa 25.05a) et au paragraphe 25.06~~ sont stipulées aux paragraphes **M25.11 à M25.14** inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

M25.12 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

M25.13

- a. Les heures de travail d'une journée quelconque prévues à l'horaire peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b. L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire de postes pour les travailleurs de jour est de vingt-huit (28) jours. La durée maximale d'un horaire de postes pour les travailleurs de postes est de cent vingt-six (126) jours.
- c. Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

M25.14 Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

- a) **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**
« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.
- b) **Nombre minimum d'heures entre les postes**
Le sous-alinéa M25.059b(i), ayant trait au nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e ne s'applique pas.
- c) **Échange de postes (paragraphe M25.03)**
Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
- d) **Jours fériés désignés payés (paragraphe 32.05)**
 - i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
 - ii. L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.
- e) **Déplacements**
La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 34.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.
- f) **Rémunération d'intérim**
La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 654.07a) est convertie en heures.
- g) **Prime de poste**
Les employé-e-s postés, ayant des horaires variables de postes aux termes de l'appendice M~~D~~ de la présente convention, recevront une prime de poste conformément au paragraphe 27.01.
- h) **Heures supplémentaires**
Les heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

APPENDICE FF

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'ÉTUDE DE COMPARABILITÉ AVEC L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS

Dans le cadre de la convention collective précédente, le syndicat et l'employeur avaient convenu de créer un comité mixte chargé de comparer la valeur du travail et la rémunération des employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) travaillant à l'administration publique centrale à la valeur du travail et la rémunération de leurs homologues à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). Ce comité devait faire des propositions pour éclairer la convention collective actuelle. Ce comité a conclu que «la classification EG dans l'unité de négociation TC et à l'ACIA est essentiellement équivalente et directement comparable aux fins de la négociation collective». Cependant, malgré les efforts des parties, elles n'ont pas pu parvenir à une entente sur les ajustements salariaux pour le groupe EG.

Ce protocole d'accord décrit un processus permettant de résoudre le travail du comité mixte ainsi que le différend sur l'ajustement salarial approprié pour le groupe EG.

Une fois l'avis de négocier pour la prochaine ronde donnée, les parties examineront une proposition de rajustement salarial spécifique pour le groupe EG. Dans le cas où les parties ne parviennent pas à s'entendre sur un ajustement salarial approprié, après l'expiration de l'entente actuel, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer cette question à une décision exécutoire, comme le permet l'article 182 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, pour une détermination finale et exécutoire. La convention collective sera ajustée en fonction de la décision rendue à l'issue de ce processus. Pour plus de clarté, ce renvoi à une décision exécutoire peut avoir lieu avant que les parties aient conclu un renouvellement négocié de la convention collective.

Si les parties ont recours à une décision exécutoire, elles conviennent d'utiliser Mort Mitchnick comme président du processus ou du conseil si les parties conviennent de former un comité comprenant trois personnes. Si M. Mitchnick n'est pas disponible et qu'une alternative mutuellement acceptable ne peut être identifiée, le président sera nommé par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

Toute augmentation de salaire incluse dans la décision du président sera soumise au Protocole d'entente à l'Appendice S relatif à la mise en œuvre de la convention collective à signé entre les parties durant la ronde de négociation collective conclue en 2020, à l'exclusion de l'article 3.

Ce protocole d'entente fait partie de la convention collective.

APPENDICE GG

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA REVUE ET LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DU GROUPE OCCUPATIONNEL ET LA REFORME DE CLASSIFICATION DE L'UNITE DE NEGOCIATION DES SERVICES TECHNIQUES (TC)

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 concernant les employé-e-s des unités de négociation Services techniques.

Nonobstant le fait que la classification est sous l'autorité exclusive de l'Employeur tel que prévue à la *Loi sur la gestions des finances publiques* ~~Loi fédérale sur la responsabilité~~, l'Employeur s'engage à tenir une consultation sérieuse avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada au sujet de la revue et de la conception de la structure du groupe occupationnel TC, suivi d'une consultation sérieuse relativement à la réforme de la classification, relativement au développement de normes d'évaluation des emplois pour le groupe occupationnel TC.

Une consultation sérieuse sur la réforme de la classification comprendra une consultation du développement des normes d'évaluation des emplois, lesquelles reflèteront et mesureront d'une manière exempte de toute distinction quant au sexe, le travail est effectué par les employés du groupe occupationnel TC. Elle inclura également un dialogue continu concernant le fait de donner aux employés une description de tâches complète et courante, détaillant les responsabilités spécifiques du poste.

Les parties s'entendent que la consultation sérieuse sur le développement des normes d'évaluation des emplois aura lieu dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. Les nouvelles normes d'évaluation des emplois devront être complétées au plus tard le **31 mars 2022** ~~30 décembre 2019~~, pour la considération du ~~Ministre du Conseil du Trésor~~ dans le but de négocier ~~les de nouvelles~~ échelles de salaires pour ces normes d'évaluation des emplois dans ~~une~~ la convention collective subséquente.

Les nouvelles normes d'évaluation des emplois sont assujetties à l'approbation du Conseil du Trésor. Tous changements subséquents nécessaires au certificat d'accréditation afin de mettre en œuvre les normes seront assujetties à l'approbation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public.

(NOUVEAU)

APPENDICE “XX”

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UNE ÉTUDE CONJOINTE SUR LES MÉCANISMES DE SOUTIEN POUR LES EMPLOYÉS

Le présent protocole d'entente a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant les employés de l'unité de négociation des Services techniques (TC) fondamentalement exposés, dans l'exercice de leurs fonctions, à des éléments explicites et dérangeants, et / ou des situations potentiellement menaçantes.

Les parties conviennent d'établir un comité mixte coprésidé par un représentant de chaque partie, qui se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective pour se consulter et s'entendre sur les termes de référence pour guider l'étude.

L'étude s'appuiera sur des recherches existantes et / ou d'autres sources d'informations déterminées par le comité afin de:

- identifier les postes au sein de l'unité de négociation fondamentalement exposés, dans l'exercice de leurs fonctions, à des éléments explicites et dérangeants, et / ou des situations potentiellement menaçantes qui peuvent nécessiter des mécanismes de soutien en matière de santé mentale des employés;
- identifier les besoins spécifiques de mécanismes de soutien;
- identifier et documenter les pratiques prometteuses et exemplaires en ce qui concerne les mécanismes de soutien pour ces employés; et
- recommander comment mettre en œuvre les pratiques prometteuses et exemplaires identifiées par l'étude.

De plus, les parties exploreront les possibilités de mener ses travaux conjointement avec le groupe des Services des programmes et de l'administration (PA).

L'étude examinera les positions touchées dans:

- Transport Canada
- Bureau de la sécurité des transports du Canada
- Pêches et Océans Canada
- Environnement et Changement climatique Canada
- Emploi et Développement social Canada
- Garde côtière canadienne
- Services aux Autochtones Canada
- Gendarmerie royale du Canada
- Autres ministères ou organismes de l'administration publique centrale acceptés par les deux parties.

L'étude doit être complétée au plus tard le 20 juin 2022. Le présent protocole peut être prolongé d'un commun accord.

(NOUVEAU)

APPENDICE “XX”

**PROTOCOLE D’ENTENTE CONCERNANT L’EXAMEN CONJOINT DE
L’APPENDICE C APPLICABLE AUX AGENTS DES PÊCHES DU GROUPE
TECHNICIENS DIVERS (GT) AFFECTÉS À LA SURVEILLANCE MARITIME DU
MINISTÈRE DES PÊCHES ET OCÉANS (MPO)**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l’entente conclue lors des négociations concernant un examen conjoint de l’Appendice C applicable aux agents des pêches affectés à la surveillance maritime du MPO.

Il est reconnu que les agents des pêches qui sont affectés à la surveillance maritime du MPO se voient attribuer des tâches à bord d’un navire en mer pour une période de deux semaines et que pendant cette période, ils sont rémunérés 9,5 heures par jour pendant leur fonction de surveillance.

Il est également reconnu que la fonction de surveillance peut être à bord d’un aéronef et que le MPO prévoit de commencer à utiliser des aéronefs long-courrier, ce qui pourrait avoir une incidence sur les heures de travail des agents des pêches qui exercent des fonctions de surveillance depuis les airs, étant donné que ces aéronefs seront en mesure de voler jusqu’à 10 heures par rapport à la capacité actuelle de voler seulement pendant cinq à six heures avant de devoir faire le plein.

Les parties conviennent que des représentants du MPO et de l’Alliance travailleront ensemble pour examiner l’Appendice C dans son ensemble et discuteront plus spécifiquement:

- du nombre moyen d’heures travaillées par les agents des pêches affectés à la surveillance maritime pour assurer une bonne représentation du travail réel effectué lors de la fonction de surveillance et de la fonction de police; et
- l’applicabilité du congé pour employé-e en déplacement à ce groupe d’employés

pour de faire des propositions aux parties pour éclairer la prochaine ronde de négociation. Le comité se réunira au plus tard cent vingt (120) jours après la signature de la convention collective.

ARTICLES ET APPENDICES DES ENJEUX COMMUNS

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

- 3.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employé-e-s et à l'Employeur.
- 3.02** Le libellé français ainsi que le libellé anglais de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.
- 3.03** **Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.**

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. 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

- 14.15** ~~À compter du 1er janvier 2018,~~ Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés **et** 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.

ARTICLE 42

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

42.02 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail avec l'employeur, ~~Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments~~ **comme convenu à la division (A)** ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\begin{array}{r} \text{(indemnité reçue)} \quad \times \quad \text{(période non travaillée après} \\ \text{son retour au travail)} \\ \hline \text{[période totale à travailler} \\ \text{précisée en (B)]} \end{array}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée **dans la fonction publique fédérale conformément à la division (A) in section (A)** dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le

montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- 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 avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 42.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le

taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

ARTICLE 44
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

44.01 Congé parental non payé

a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :

i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**),

ou

ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),**

qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :

i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**),

ou

ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),**

qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.

d. Nonobstant les alinéas a) et b) :

i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

ii. si l'employé ou l'employée a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant, la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la

partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé ou l'employée n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

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

44.02 Indemnité parentale

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux (2) options:

- **Option 1: prestations parentales standard, 44.02 alinéas (c) à (k),**
ou
- **Option 2: prestations parentales prolongées, 44.02 alinéas (l) à (t).**

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé-e retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1: prestations parentales standard.

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,

- ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et touché des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et
- iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de **l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale **standard**, en plus de la période mentionnée à la division 42.02a)(iii)(B), le cas échéant;
 - C. **lorsque l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 42.02 (a)(iii)(B), le cas échéant;**
 - D. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail ~~avec l'employeur, Pares Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu~~ **tel que décrit** à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

~~$$\frac{(\text{indemnité reçue}) \times (\text{période non travaillée après son retour au travail})}{[\text{période totale à travailler précisée en (B)}]}$$~~

(indemnité reçue) X

(période non travaillée, **telles que précisées en (B)**, après son retour au travail)

[Période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé **au sein de l'administration publique** fédérale, telle que décrite à la section (A), ~~dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique~~ dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

Option 1 – Indemnité parentale standard

- c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit:
 - i. dans le cas de l'employé-e **en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 44.02(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi** et qui est assujetti à un délai de carence 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~~ pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé 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 qu'il 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 aurait eu droit s'il 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 **ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité** du Régime québécois d'assurance parentale **pour le même enfant** et que **l'un des deux employés** par la suite est toujours en congé parental non payé, ~~elle~~ **cet employé** est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller **jusqu'à** deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de **son** taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- iv. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;**
- v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au **sous-alinéa 42.02 c) (iii)** pour le même enfant.
- vi. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 42.02 (c) (iii) et 44.02 (c) (v) pour le même enfant;**
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi. ~~ou du Régime québécois d'assurance parentale.~~
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou

parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale **standard** partagée ne dépassera pas cinquante-deuxsept (5257) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

Option 2 – Indemnité parentale prolongée

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:**
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 44.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le 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 l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une**

- diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 44.02 (c) (iii) pour le même enfant.
 - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 42.02 (c) (iii) pour le même enfant;
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02(1)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi.
 - n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (1), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
 - o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (1) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.**
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.**
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.**
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.**
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.**

ARTICLE 45

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

45.02 L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes:

(Nouveau)

- e. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

ARTICLE 46

COMPASSIONATE CARE CAREGIVING LEAVE

- 46.01** ~~Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 41.02b) et d) ci-dessus, un~~ Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** ~~peut se voir~~**voit** accorder un congé **sans solde** ~~pour une période de moins de trois (3) semaines,~~ **pendant** qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- 46.02** Le congé sans solde décrit au paragraphe 42.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- 46.02** ~~La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 41.02 c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).~~
- 46.03** Un-e employé-e qui attend des prestations de compassion de l'assurance-emploi, **des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes** doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il ou elle en est avisé-e.
- 46.04** Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** d'un(e) employé-e est refusée, les la clauses 42.01 ~~et 42.02~~ ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).
- 46.05** Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 47

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

47.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
- b. ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d. du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du demi-frère, de la demi-soeur, des grands-parents de l'employé-e;
- e. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
~~ou~~
- f. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e;
ou
- g. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e**

ARTICLE 51
CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

(Nouveau)

51.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a.** une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e
L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous 51.01(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

(Re numéroter conséquemment)

ARTICLE 55

CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE

55.01 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e. Nonobstant les alinéas 55.01(b) et 55.01(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'un acte d'accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

(Nouvel article – Renuméroter les articles subséquents de la convention collective conséquemment)

APPENDICE H

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) qui s'applique aux membres 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 reliées au syndicat et à la gestion.

Débutant la journée de la signature de la convention collective PA, l'employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM AFPC-SCT par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuel.

~~L'employeur convient d'accorder trois cent trente mille (330 000 \$) par mois au PAM AFPC-SCT à partir de la date de signature de la convention pour le groupe PA jusqu'à la signature de la prochaine convention collective en vue d'assurer la continuité de cette initiative.~~

L'employeur convient en outre d'investir six cent cinquante mille (650 000 \$) pour financer un projet pilote envers le développement de programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants. ~~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 se faire entendre, mais pas de voter.

APPENDICE T

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Sections spécifiques à être modifiées tel que noté ci-dessous

Définitions :

Échange de postes (alternation)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant (~~non excédentaire~~) **ou un employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a)** qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Indemnité d'études (education allowance)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de ~~quinze~~ **dix-sept** mille dollars (~~1517~~ 000 \$).

6.4 Options

6.4.1 c)

Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze~~ **dix-sept** mille dollars (~~1517~~ 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient l'option c) :

(Renommer conséquemment)

APPENDICE S

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

~~Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.~~

~~Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent cinquante (150) jours de la date de signature.~~

Nonobstant les dispositions du paragraphe 65.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 67.02 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.**
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.**
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :**
 - le salaire du poste d'attache;**
 - les promotions;**
 - les mutations;**
 - la rémunération d'intérim;**
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;**
 - les heures supplémentaires travaillées;**

- l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité de congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
 - l'indemnité de départ;
 - la rémunération pour le mois du décès;
 - la mesure de soutien à la transition;
 - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2(b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2(a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
- i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les

cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

- ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
- iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. L'intervention manuelle est généralement requise pour les employés en congé non payé pour une période prolongée (par exemple, congé de maternité ou parental), les employés dont la rémunération est protégée et ceux qui ont des transactions, comme un congé avec étalement du revenu, un congé de transition préalable à la retraite et les employés payés sous le niveau minimal, au-dessus du niveau maximal ou entre des échelons. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, ~~jusqu'à concurrence d'un montant maximal total de neuf (9) paiements.~~ Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. ~~Il est entendu que le montant total maximal payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).~~
- e. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à

l'alinéa 3(b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).

- ~~d. Si l'employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3(a) ou 3(b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), il indemniserá les membres de l'AFPC pour la différence de façon administrativement réalisable.~~
- d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre l'AFPC ou un autre agent négociateur et le Conseil du Trésor du Canada relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.**
- e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.**
- f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur doit consulter l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.**
- g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.**

APPENDICE GG

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA REVUE ET DE LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services techniques (TC).

Nonobstant le fait que la classification est sous l'autorité exclusive de l'employeur tel que prévue à la ~~Loi fédérale sur la responsabilité~~ *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'employeur s'engage à tenir une consultation sérieuse avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada au sujet de la revue et de la conception de la structure du groupe occupationnel TC, suivi d'une consultation sérieuse relativement à la réforme de la classification, relativement au développement de normes d'évaluation des emplois pour le groupe occupationnel TC.

Une consultation sérieuse sur la réforme de la classification comprendra une consultation du développement des normes d'évaluation des emplois, lesquelles reflèteront et mesureront d'une manière exempte de toute distinction quant au sexe, le travail est effectué par les employés du groupe occupationnel TC. Elle prévoira également un dialogue continu visant à fournir aux employés des descriptions d'emploi complètes et mises à jour détaillant les responsabilités particulières associées au poste.

Les parties conviennent que la consultation sérieuse sur le développement des normes d'évaluation des emplois aura lieu dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. Les nouvelles normes d'évaluation des emplois devront être complétées au plus tard le **31 mars 2022** ~~30 décembre 2019~~, pour la considération du ministre du Conseil du Trésor dans le but de négocier de nouvelles échelles de salaires pour ces normes d'évaluation des emplois dans la convention collective subséquente.

Les nouvelles normes d'évaluation des emplois sont sujettes à l'approbation du Conseil du Trésor. Toute modification qui doit être apportée au certificat d'accréditation pour appliquer les normes devra être approuvée par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

APPENDICE HH

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 a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant 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 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 remettra ses recommandations au comité directeur au plus tard le 1er septembre 2015. The steering committee members may, by mutual agreement, extend this period.~~

~~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; 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;~~
- ~~• présenter tout problème ou obstacle qui pourrait compromettre la mise en place d'un système de meilleures pratiques en matière de santé mentale;~~
- ~~• et~~
- ~~• 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 doit être considérée comme une norme minimale que le programme de santé et sécurité de l'employeur peut dépasser.~~

~~The steering and technical committees will be comprised of an equal number of Union and Employer representatives. The steering committee is responsible for determining the number and the identity of their respective technical committee representatives.~~

Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement continu commun du Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) à aborder les problèmes de santé mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

En 2015, l'employeur et l'Alliance ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte).

L'employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé en 2017 le Centre d'expertise sur la santé mentale qui visait à orienter et à aider les organismes fédéraux à mettre en œuvre avec succès des mesures pour améliorer la santé mentale en milieu de travail en mettant en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise sur la santé mentale a été mis sur pied et continuera d'avoir :

- **une présence centrale, régionale et virtuelle;**
- **un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;**
- **un financement dédié et à long terme du Conseil du Trésor.**

Étant donné que les conditions du protocole d'entente précédent ont été respectées, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance pour appuyer le Centre d'expertise sur la santé mentale, qui comprendra un conseil d'administration et un conseil consultatif.

Le conseil d'administration sera composé de la dirigeante principale des ressources humaines du Canada et du président de l'Alliance. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil d'administration est chargé de déterminer le nombre et l'identité de leur représentant du conseil consultatif respectif.

Le conseil d'administration approuvera le mandat du conseil consultatif. Les termes de référence conseil consultatif peut être modifié de temps à autre par consentement mutuel des membres du conseil d'administration.

Le présent protocole d'accord prend fin le 20 juin 2021.

APPENDICE II

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) vérifier la disponibilité des places en garderie auxquelles les employés peuvent avoir accès;~~
- ~~c) examining workplace child care facilities across the country;~~
- ~~d) étudier la documentation et les ressources offertes aux employés concernant la garde d'enfants et d'autres soutiens connexes;~~
- ~~e) formuler des recommandations pour aider les employés à obtenir des services de garde de qualité partout au pays;~~
- ~~et~~
- ~~f) effectuer toute autre tâche qu'il juge à propos.~~

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

~~Le Comité présentera ses recommandations à la présidente de l'AFPC et au secrétaire du Conseil du Trésor du Canada d'ici le 1er décembre 2017. This period may, by mutual agreement, be extended.~~

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant la question des installations de services de garde d'enfants et l'accès de l'employé-e à des renseignements sur les services de garde d'enfants.

À la suite de l'achèvement des travaux du comité national mixte sur les services de garde (CNMSG) et en s'appuyant sur son rapport, les parties conviennent de créer un groupe de travail mixte à durée limitée coprésidé par un représentant de l'AFPC et un représentant de l'employeur (Groupe de travail) afin d'explorer les questions concrètes reliées aux services de garde d'enfants à la fonction publique et de faciliter l'accès des employés à

l'information sur la garde d'enfants, en fournissant des conseils et des analyses à leur égard. Le Groupe de travail sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux.

Le Groupe de travail se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la signature de la convention collective.

Le Groupe de travail déterminera son plan de travail et les délais qui s'y rapportent.

Le présent protocole d'accord prend fin le 20 juin 2021.

(NOUVEAU)

APPENDICE XX

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UNE ÉTUDE CONJOINTE SUR LES MÉCANISMES DE SOUTIEN POUR LES EMPLOYÉS

Ce protocole d'entente a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employés de l'unité de négociation des Services technique (TC) exposés de façon inhérente, dans l'exercice de leurs fonctions, aux situations comportant du matériel explicite et perturbant ou des situations possiblement menaçantes.

Les parties conviennent de créer un comité mixte coprésidé par des représentants de chaque partie, qui se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective pour s'entendre sur le mandat d'une étude.

L'étude s'appuiera sur les recherches existantes et/ou d'autres sources d'information déterminées par le comité pour :

- identifier les postes au sein de l'unité de négociation exposés de façon inhérente, dans l'exercice de leurs fonctions, aux situations comportant du matériel explicite et perturbant et/ou des situations possiblement menaçantes qui pourraient exiger des mécanismes de soutien en ce qui a trait à la santé mentale des employés;
- identifier les besoins spécifiques pour mécanismes de soutien;
- identifier et documenter les pratiques prometteuses et exemplaires en ce qui concerne les mécanismes de soutien pour ces employés; et
- recommander la manière de mettre en œuvre les pratiques prometteuses et exemplaires établies par l'étude.

De plus, les parties étudieront la possibilité de travailler en collaboration avec le groupe Services des programmes et de l'administration (PA).

L'étude examinera les postes touchés au sein des organismes suivants :

- Transports Canada
- Bureau de la sécurité des transports
- ministère des Pêches et des Océans
- Environnement et Changement climatique Canada
- Emploi et Développement social
- Garde côtière canadienne
- Services aux Autochtones Canada
- Gendarmerie royale du Canada
- D'autres ministères ou organismes de l'administration publique centrale acceptés par les deux parties.

L'étude sera terminée au plus tard le 20 juin 2022. La présente entente peut être prolongée d'un commun accord.