



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 DE L'ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)

COMPRENANT LES EMPLOYÉES ET LES EMPLOYÉS DES CLASSIFICATIONS
SUIVANTES:

Enseignement	(ED)
Bibliothéconomie	(LS)
Soutien de l'enseignement	(EU)



Dossier : 2121-EB-3

Le 3 février 2017

DESTINATAIRES: MEMBRES DE L'AFPC DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION
DE L'ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)

OBJET: ENTENTE DE PRINCIPE

Le 21 janvier 2017, après deux ans et demi de pourparlers, notre équipe de négociation du groupe EB a enfin conclu une entente de principe avec le Conseil du Trésor. Notre équipe recommande à l'unanimité la ratification de cette entente.

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

Faits saillants de l'entente de principe

Augmentations économiques

L'entente de principe entraîne d'importants avantages économiques pour les membres, notamment des augmentations de salaire et des ajustements au marché (voir ci-dessous).

La hausse salariale se chiffre à 5 % sur quatre ans. À cette augmentation générale s'ajoute une prime de 650 \$ pour tous les membres du groupe EB à la date de la signature de la convention collective.

- À compter du 1^{er} juillet 2014 : 1,25 %
- À compter du 1^{er} juillet 2015 : 1,25 %
- À compter du 1^{er} juillet 2016 : 1,25 %
- À compter du 1^{er} juillet 2017 : 1,25 %
- Prime de 650 \$ à la signature de la convention collective

À compter du 1^{er} juillet 2016, ajustement au marché basé sur les comparateurs pour tous les taux de rémunération :

- ED-EST 12 mois – 4 %
- ED-EST 10 mois – 3 %
- LS – 3 %
- EU – 0,5 %
- ED-EDS – 0,5 %
- ED-LAT – 0,5 %

Congés de maladie

- Les congés de maladie prévus dans l'article 19 de la convention collective demeurent les mêmes.
- Nous avons convenu d'établir un groupe de travail qui recommandera des moyens d'améliorer le bien-être des employés et d'aider ceux et celles qui reviennent d'un congé de maladie à bien réintégrer le milieu de travail.
- Toute autre bonification du régime sera négociée et approuvée par les deux parties. Le protocole d'entente respecte les quatre principes de l'AFPC : les congés de maladie demeurent dans la convention collective, le salaire est remplacé, les congés accumulés sont protégés et le régime ne sera pas administré par un fournisseur externe. Toute amélioration apportée au régime de congés de maladie sera fondée sur ces quatre principes.

Réaménagement des effectifs

- Nous avons négocié la plus importante amélioration du réaménagement des effectifs depuis l'ajout de cette annexe à nos conventions collectives en 1998.
- En cas de réaménagement des effectifs, les employés se verront offrir la possibilité de quitter d'eux-mêmes la fonction publique, ce qui réduira les licenciements.
- Les employés auront jusqu'à 15 mois pour trouver un échange de postes qui leur convient.
- Le syndicat aura un plus grand rôle à jouer et les membres pourront demander à être représentés durant le processus de réaménagement.
- Le gouvernement limitera le recours à la sous-traitance.
- Les dispositions pécuniaires, y compris l'indemnité d'études, l'indemnité pour les services d'orientation et les mesures de soutien à la transition, ont été bonifiées.

Résumé de l'entente de principe du 21 janvier 2017

ARTICLE 2 – DÉFINITION DE LA FAMILLE

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

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

Par. 14.09 : Les nécessités du service ne font plus partie des critères d'octroi de congés lors des rondes de négociation.

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

ARTICLE 16 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

ARTICLE 19 – CONGÉ DE MALADIE

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

ARTICLE 20 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

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

ARTICLE 22 – PAR. 22.01 - CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

Possibilité de scinder en deux le congé de bénévolat.

ARTICLE 22 – PAR. 22.02 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

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

De plus, l'employé a droit à sept jours de congé en cas de décès d'une bru ou d'un gendre et une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité. Il peut également prendre une journée de congé pour le décès de la grand-mère ou du grand-père de son conjoint.

ARTICLE 22 – PAR. 22.04 - CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

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

ARTICLE 22 – PAR. 22.07 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

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

ARTICLE 22 — PAR. 22.09 - CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

Ajout à la définition de *famille* : « une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité ».

ARTICLE 22 — PAR. 22.13 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Ce congé s'appliquera dorénavant aux obligations associées aux enfants nourriciers, aux petits-enfants, au beau-père, à la belle-mère, aux frères, aux sœurs, aux demi-frères, aux demi-sœurs, aux grands-parents de l'employé, à tout membre de la famille dont il s'occupe et une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité.

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

ARTICLE 22 – PAR. 22.17 - CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

Possibilité de scinder en deux le congé personnel.

NOUVEL ARTICLE 25 – INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP). Tous les employé-e-s ont droit au même montant, soit 2 000 \$ par année.

Auparavant, les employés des établissements à sécurité maximale avaient droit à une indemnité annuelle de 2 000 \$, ceux des établissements à sécurité moyenne, à 1 000 \$, et ceux des établissements à sécurité minimum, à 600 \$.

ARTICLE 66 – DURÉE DE LA CONVENTION

Si les membres la ratifient, la nouvelle convention collective expirera le 30 juin 2018.

NOUVEL ARTICLE XX – REMBOURSEMENT DES DÉPENSES DES PROFESSEURS

L'employeur rembourse les frais engagés annuellement, jusqu'à concurrence de 500 \$, aux professeurs d'Affaires autochtones et du Nord Canada (AANC) qui travaillent au sein des collectivités des Premières nations et qui n'ont pas accès aux locaux scolaires le soir et/ou les fins de semaine.

APPENDICE B – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Départs volontaires et échanges de postes

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

Le nouveau programme de départ volontaire prévoit ce qui suit :

- Les ministères et organismes **doivent** mettre en place un programme de départ volontaire lorsqu'au moins cinq employés du même groupe et du même niveau au sein d'une unité sont touchés.

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

Échanges de postes

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

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

Rôle du syndicat

- Par. 1.1.3. : Les comités de réaménagement des effectifs sont **mixtes (syndicat-employeur).**
- Par. 1.1.34 : L'employeur doit veiller à ce que **les employés puissent être représentés par leur syndicat** au moment de la mise en application de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs.
- Il y a eu des améliorations concernant les **avis** de réaménagement des effectifs. Dorénavant, le syndicat doit recevoir une copie des avis officiels émis à d'autres étapes importantes du processus, notamment l'avis de mise en disponibilité.

Recours plus limité à la sous-traitance

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

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

Gains pécuniaires

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

APPENDICE H – PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

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

APPENDICE J - ÉTUDE SUR LA RÉMUNÉRATION DES ED-EST 12 MOIS

Supprimé. Voir le nouveau Protocole d'entente concernant le comité mixte pour les professeurs ED-EST (12 mois).

APPENDICE L – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'APPLICATION DE L'APPENDICE J

Supprimé. Voir le nouveau Protocole d'entente concernant le comité mixte pour les professeurs ED-EST (12 mois).

APPENDICE M – INDEMNITÉ TRANSITOIRE D'AJUSTEMENT AU MARCHÉ DES ED-EST 12 MOIS

Supprimé. À compter du 1^{er} juillet 2016, l'indemnité transitoire de 2 400 \$ pour les professeurs ED-EST douze (12) mois est intégrée aux salaires.

NOUVEL APPENDICE – CONGÉ SYNDICAL

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

NOUVEL APPENDICE – SANTÉ MENTALE

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

NOUVEL APPENDICE – GARDES D’ENFANTS

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

NOUVEL APPENDICE - PROTOCOLE D’ENTENTE POUR LES PROFESSEURS ED-EST 12 MOIS

Un nouveau protocole d’entente a été conclu pour l’établissement d’un comité mixte qui effectuera des analyses et des études afin de déterminer un salaire national pour les professeurs ED-EST (12 mois). Fin des travaux du comité : le 30 juin 2018.

Votre équipe de négociation, composée de :

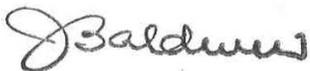
Kwasi Amenu-Tekaa
Terry-Lynn Brant
Michael Freeman
Danielle Moffet

Julie Chiasson - agente de recherche de l’AFPC
Holmann Richard - négociateur de l’AFPC

Recommande à l’unanimité d’accepter l’entente de principe.

En toute solidarité,

La vice-présidente exécutive régionale – région de l’Atlantique



Jeannie Baldwin

- c.c. Conseil national d’administration
Présidents-es des Éléments
Directeurs-trices
Linda Cassidy, coordonnatrice p.i., Section des négociations
Lisa Addario, coordonnatrice p.i., Section de la représentation
Shelina Merani, Section des communications, de l’action politique et des campagnes
Services essentiels/exclusions
David-Alexandre Leblanc, agent de recherche principal, Section des négociations
Holmann Richard, négociateur, Section des négociations
Julie Chiasson, agente de recherche, Section des négociations

Patricia Harewood, conseillère juridique
Margaret Barry, adjointe administrative à la conseillère juridique
Coordonnateurs-trices régionaux
Micheline Labelle, superviseure, administration de l'effectif des membres
Dale Robinson, agente de projet – Mobilisation en vue d'une grève
Classeur des trousseaux de ratification (Section des négociations)

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

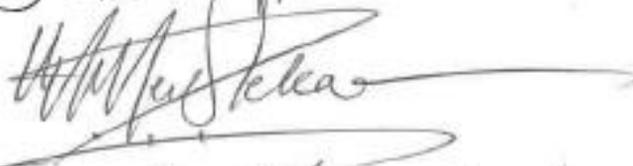
2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

« **emploi continu** » (*continuous employment*)

s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention.


Moffet

Danielle Moffet



Michael Freeman



Melina Roy

Melina Roy



M. C. Dussault

16/01/2015

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Modifier en ces termes :

« **Famille** » (*family*) sauf indication contraire dans la présente convention, se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, **la demi-sœur, le demi-frère**, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, **l'enfant nourricier** ou l'enfant placé sous la tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, **le gendre, la bru**, les grands-parents de l'employé-e, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

**ARTICLE 10
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

10.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés par-~~chèque~~ **paiement électronique** au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

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


J. Brant
Danielle Moffet


Michael Freeman

M. C. Dussault

Melissa Roy
Mi O.


16/01/2015

ARTICLE 14

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

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

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

- a. à l'employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
et
- b. à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

Séances de négociations contractuelles

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

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

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

Cours de formation des représentants

14.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

Nouveau :

14.14 À compter du 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 des congés payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages de l'employé-e pour la période de congé payé autorisé, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

ARTICLE 16
NO DISCRIMINATION

16.01 There shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation, or any disciplinary action exercised or practiced with respect to an employee by reason of age, race, creed, colour, national or ethnic origin, religious affiliation, sex, sexual orientation, **gender identity and expression**, family status, **marital status**, mental or physical disability, membership or activity in the Alliance, ~~marital status~~ or a conviction for which a pardon has been granted.



June 18, 2015



June 18, 2015

Michael Freeman

UBrant



Sh. Vit

Danielle Moffet

ARTICLE 20 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

20.03

- a. Aux fins du paragraphe 20.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entre en ligne de compte aux fins du calcul des congés annuels, ~~sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 24.04 à 24.07, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.~~
- b. Aux fins du paragraphe 20.03 (a) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.**
- ~~b. c.~~ **c.** Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective (les 17, 18 ou 19 mai 1989), ou l'employé-e qui a adhéré à l'unité de négociation entre la date de signature de la convention collective (les 17, 18, ou 19 mai 1989) et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

ARTICLE 20
CONGÉ ANNUEL PAYÉ

20.06 L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de sa décision d'accorder, de refuser ou d'annuler une demande de congé annuel payé. Advenant le refus ou l'annulation d'un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit s'il ou elle le demande par écrit.


Danielle Moffet
Brant
Michael Frezma
L. V. V. V.
W. M. S. S. S.

Monique Barnett
K. Henry
M. C. Dussault
A. H. H. H.
Jessica Roy

February 3, 2016

Modifications au libellé anglais seulement.

ARTICLE 20 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Congé d'été pour le sous-groupe ED-LAT du groupe ED (année de travail de 12 mois)

20.16 Les employé-e-s bénéficient d'un congé non payé pendant les mois de mai, juin, juillet, août et septembre, à condition que l'Employeur en reçoive la demande avant le 15 mars de chaque année, que le congé non payé suive immédiatement le congé annuel et qu'au niveau ministériel, les demandes totales réparties sur les cinq (5) mois précités ne dépassent pas quatre pour cent (4 %) des employé-e-s assujettis au présent paragraphe. Le nombre total de semaines de congé annuel payé figurant au dossier de l'employé-e plus le nombre total de semaines de congé non payé qui s'ajoutent aux semaines de congé annuel ne doit pas dépasser dix (10) semaines. La période d'autorisation d'absence non payée est considérée comme du temps de travail exécuté pour l'accumulation des crédits de congé, à condition qu'il ou elle demeure au service de l'Employeur le mois qui suit immédiatement le retour au travail.

Modifications au libellé anglais seulement.

ARTICLE 22
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

22.01 Congé de bénévolat

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, il ou elle se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures~~ **deux (2) périodes d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune** de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;

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

Kevin Boy
K Hennigan
Allyson
M. C. Dussault
Monique Burette

Danielle Moffet
Walter Steves
Michael Freeman
Ashley Buckart
Brian
[Signature]

Le 21 juin 2016

ARTICLE 22

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

22.02 Congé de deuil payé

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :
 - i. 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. Pour ce qui est de cette personne, l'employé-e a droit au congé de deuil payé une seule fois dans l'administration publique fédérale.
- b. ~~a.~~ Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à ~~une période de un~~ congé de deuil **payé** ~~d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs.~~ **Ce** Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- c. **À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut-être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut-être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.**
- d. Quand l'employé-e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 - i. La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.
- e. ~~b.~~ L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur~~ **et des grands-parents de l'époux.**
- f. ~~c.~~ Si, au cours d'une période de congé **payé** ~~de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur,~~ il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas ~~a) b) et c) e)~~, il ou

elle bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

- g.** ~~d.~~ Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux alinéas ~~a)~~ **b)** et ~~b)~~ **e)**.

ARTICLE 22

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

22.04 Indemnité de maternité

- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence ~~de deux (2) semaines~~ avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité 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 d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période--;
- et**
- iii. **dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.**

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence ~~de deux (2)~~ semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période-;
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période-;
 - iv. **dans le cas d'une employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 22.04(c)(iii) pour le même enfant.**

ARTICLE 22

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

22.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :
 - i. 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.
- b. ~~a.~~ Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.
- c. ~~a.~~ L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes
 - i. 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;
 - ii. le congé accordé en vertu du présent Article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - iii. 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;
 - iv. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.
 - v. **Congé de compassion**
 - A. Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 22.09b)ii) et iv) 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.
 - B. 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 22.09b)ii) 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.).
 - C. 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).
 - D. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus

cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

- vi. 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.
- vii. 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 le groupe de l'enseignement et bibliothéconomie 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 22

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

22.13 Congé payé pour obligations familiales

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend :
- i. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
 - ii. des enfants (y compris les enfants nourriciers les beaux-fils et belles-filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait **et les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;**
 - iii. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), **le beau-père, la belle-mère;**
 - iv. **le frère, la sœur, demi-frère, demi-sœur;**
 - v. **les grands-parents de l'employé-e;**
 - ~~iv.~~ vi. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.
 - vii. **de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e .**
 - viii. **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.**
- b. Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.
- c. Sous réserve de l'alinéa b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- i. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été averti du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
 - iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- ~~d. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au alinéa 22.13 peuvent être utilisées pour :~~
- v. ~~i.~~ assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

- vi. ii. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - vii. iii. **sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 22.13 peuvent être utilisées pour** se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été averti du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- d. e. Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu du sous-alinéa c)(ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur s'il ou elle le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Article 22
Autres congés payés ou non payés

22.14 Congé pour comparution

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

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



Michael Freeman



M. C. Dussault



Danielle Moffet



M. C. Dussault



K. Henniger

February 3, 2016

**ARTICLE 22
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

22.17 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

- a. L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :
 - i. un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
 - ii. un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

b. Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures~~ **deux (2) périodes d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune** de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

Josée Roy
M. C. Dussault
Ashraf
K Hennigan
Monique Barrette

Ashley Bickarto
J Brant
Danielle Moffet
[Signature]
Michael Freeman
[Signature]

Le 21 juin 2016

ARTICLE 24
INDEMNITÉ DE DÉPART

Mise à jour requise

À compter du 2 juillet 2011, les alinéas 24.01b) et d) seront supprimés de la convention collective.

24.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 24.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) **Mise en disponibilité**

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

b) — **Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 24.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

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

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

Le 21 juin 2016

Danielle Moffet

K. Hennequin

A. Laford

M. C. Dussault

Josée G.

Brant

Ashley Buech

Monique Baunette

Sept 15 2016

Michael Aronson

d) — Retraite

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

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

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

e)c) Décès

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

f)d) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

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

24.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu

une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 24.01 et 24.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le **paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démissions et retraite)** montant versé en vertu des paragraphes 24.04 à 24.07 de l'**appendice N** ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

24.03 Nomination à un poste dans un organisme distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ~~touché-toutes-les~~ **reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'appendice N, découlant de l'application de l'alinéa 24.01b) (avant le 2 juillet 2011) ou des paragraphes 24.04 à 24.07 (à compter du 2 juillet 2011).**

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

24.04 Fin de l'indemnité de départ

- a) — ~~Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 2 juillet 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.~~
- b) — ~~Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 2 juillet 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.~~

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

24.05 Options

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

- a) — un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 2 juillet 2011, ou

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

24.06 Choix de l'option

- a) — L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années de emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b) — L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c) — L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 24.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 24.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 24.05b).
- d) — L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 24.06b) sera réputé avoir choisi l'option 24.05b).

24.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation EB à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation EB lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 24.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) — Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 2 juillet 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- b) — Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 2 juillet 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 24.05b), à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- e) — L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 24.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 25

INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

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

- 25.01** L'IRC est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c.-à-d. la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou des Directives du Commissaire du SCC.
- 25.02** L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paie durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste.
- 25.03** Lorsque la rémunération mensuelle de base (incluant les indemnités) versée à un employé e qui assure un intérim ou a reçu une affectation temporaire est moins élevée que la rémunération mensuelle de base (incluant l'IRC) de son poste d'attache, cet employé e continue de toucher l'IRC s'appliquant à son poste d'attache, et ce, durant toute la période d'emploi temporaire.
- 25.04** L'employé-e a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 25.01 :
- a. pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
 - ou
 - b. pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.
- 25.05** L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :
- *Loi sur la pension de la fonction publique*
 - Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
 - Régime de pensions du Canada
 - Régime des rentes du Québec
 - Assurance-emploi
 - *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*
 - Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation

ARTICLE 26
ADMINISTRATION DE LA PAYE

26.03

b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

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



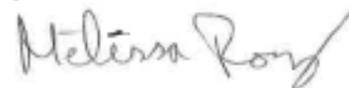
Danielle Moffet



Michael Freeman



Melina Roy



M.C. Dussault

M.C. Dussault

16-01-2015

ARTICLE 28
INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

28.06 Frais de transport

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.01c) et d), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
- i. ~~l'indemnité-kilométrage~~ au taux **par kilomètre** normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, s'il ou elle se déplace au moyen de sa propre voiture ;
ou
 - ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.



September 9, 2014 1610



ARTICLE 33
EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

33.01

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

J. Brant
Danielle Moffet
Ashley Buckner
Michael Freeman
[Signature]

November 9, 2016
Le 9 novembre 2016

January 17, 2017
Monique Barrette
M. C. Dussault
Melissa Roy
Rep. Puyibon
[Signature]

**ARTICLE 52
OBLIGATIONS RELIGIEUSES**

52.04 L'employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent Article doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée, **sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances imprévisibles.**


L. Hill
Danielle Miffet


Michael Freeman
Prant

March 10, 2016

Monique Barrett
M. C. Dussault

Kevin Coy
Klemmer

March 10, 2016

NOUVEL ARTICLE « XX »

REMBOURSEMENT DES DÉPENSES DES PROFESSEURS

XX.01 Les enseignants à l'AINC qui travaillent au sein des collectivités des Premières nations qui n'ont pas accès aux locaux scolaires le soir et/ou les fins de semaine pour travailler sur les rapports des étudiants, la documentation administrative et d'autres tâches connexes seront remboursés les frais engagés pour l'exécution de ces tâches jusqu'à 500 \$ par année. Ce remboursement sera conditionnel à la production de la documentation, à la satisfaction de la direction, ces coûts doivent être raisonnables et avoir été engagés. La demande de remboursement doit être présentée dans un délai d'un an à compter de la date à laquelle la dépense est engagée et est payable une fois, à la fin de l'année scolaire.

Général

Remplacer toutes les références à la Commission des relations de travail dans la fonction publique avec les références à la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans la fonction publique.



Danielle Moffett

Michael Freeman

Brant

St. Vink

Walter Klee

Monique Barnett

M.C. Dussault

Allyson

Jessica Roy

K. Henyon

February 2, 2016.

Références aux « espèces/argent »

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITION

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

ARTICLE 20 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

20.08

- a. L'employé-e doit d'abord utiliser les congés acquis pendant l'année de congé annuel en cours.
- b. L'employé-e qui, à la fin de l'année de congé annuel, ne s'est pas vu accorder tous les congés annuels pour lesquels il ou elle avait des crédits voit le solde de ses crédits reporté à l'année de congé annuel suivante, sauf la part du solde qui dépasse deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures qui est automatiquement **rémunéré convertie en espèces**, en multipliant le nombre de jours auxquels correspondent ses crédits en trop par le taux de rémunération journalier applicable à la classification indiquée dans le certificat d'emploi lié au poste d'attache de l'employé-e, en vigueur le dernier jour de l'exercice financier précédent.
- c. Nonobstant l'alinéa b), pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés ~~en argent~~ au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.
- d. Quand, au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e demande des congés annuels payés, conformément aux paragraphes ED 20.05 ou LS/EU 20.05, sans pouvoir se faire accorder tous les congés demandés, la part des congés acquis pendant cette année de congé annuel qu'il ou elle s'est vu refuser doit être inscrite au calendrier de l'année de congé annuel suivante, par accord mutuel. Un tel accord mutuel ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.
- e. Même si le solde de ses crédits de congé annuel ne doit pas normalement dépasser de plus deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures le nombre de jours auxquels il ou elle a droit pour l'exercice en cours, l'employé-e peut demander, dans un cas exceptionnel, de reporter des crédits excédentaires de congé annuel à une fin précise. Il ou elle doit faire état dans sa demande de la durée et de l'objet du report.

ARTICLE 27 TEMPS DE DÉPLACEMENT

27.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 27.02 et 27.03 :

- a. Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b. Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
 - i. la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,
 - et
 - ii. le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.
- c. un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.

Le temps de déplacement est rémunéré ~~en espèces~~ sauf lorsqu'il ou elle le demande et avec l'approbation de l'Employeur, le temps de déplacement est rémunéré par un congé payé. La durée d'un tel congé est égale au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération approprié et le paiement est calculé d'après le taux de rémunération horaire de l'employé-e, en vigueur à la date précédant immédiatement la journée pendant laquelle le congé est pris. Les congés compensateurs non utilisés à la fin de l'exercice financier sont payés en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification inscrite au certificat de nomination de l'employé-e le dernier jour de l'exercice financier.

ARTICLE 48 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

48.07 Les heures supplémentaires sont rémunérées ~~en espèces~~ sauf que, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être compensées par l'équivalent en congé compensatoire.

48.08

- a. L'Employeur accordera un congé compensateur à un moment qui convient à l'Employeur et à l'employé-e.
- b. À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux

horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

48.09 L'Employeur s'efforce d'effectuer le paiement en espèces des heures supplémentaires dans le mois qui suit celui où les crédits sont acquis.

Sept 15/16

K. Hennig

~~Ashley~~

Steve Duss

Monique Bennett

M.C. Dussault



Danielle Moffet

Michael Freeman

Ashley Buckert

Grant

APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

AUGMENTATION ÉCONOMIQUE ANNUELLE

1^{er} juillet 2014

- 1,25 %

1^{er} juillet 2015

- 1,25 %

1^{er} juillet 2016

- 1,25 %

1^{er} juillet 2017

- 1.25 %

Prime de signature : 650 \$

RAJUSTEMENTS SALARIAUX

Sauf indication contraire, tous les rajustements sont appliqués le 1^{er} juillet 2016, avant l'ajout de l'augmentation salariale annuelle.

Grille salariale des ED-EST (10 mois)

- Rajustement en fonction du marché de 3 % de tous les taux de rémunération des employé-e-s ED-EST dont l'année de travail est répartie sur 10 mois.

Grille salariale des ED-EST (12 mois)

- Voir la rubrique « Rajustements pour les professeurs ED-EST DOUZE (12) MOIS ».

Grille salariale des LS

- Rajustement en fonction du marché de 3 % de tous les taux de rémunération.

Grille salariale des EU

- Rajustement en fonction du marché de 0,5 % de tous les taux de rémunération.

Grille salariale des ED-EDS

- Rajustement en fonction du marché de 0,5 % de tous les taux de rémunération.

Grille salariale des ED-LAT

- Rajustement en fonction du marché de 0,5 % de tous les taux de rémunération.

RAJUSTEMENTS POUR LES PROFESSEURS ED-EST DOUZE (12) MOIS

- **L'intégration de l'indemnité transitoire de 2 400 \$ pour les professeurs ED-EST douze (12) mois et l'annulation de l'Appendice « M » – L'indemnité transitoire d'ajustement au marché. L'intégration sera dans la troisième année de l'entente, avant les augmentations économiques et le rajustement en fonction du marché.**
- **Appliquer un rajustement selon le marché de 4,0 % pour les professeurs ED-EST douze (12) mois aux taux de rémunération, avant les augmentations économiques de 2016.**

MODIFICATIONS AUX NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

- Modifications de pure forme.
- Modifications qui reflètent les nouvelles indemnités et échelles salariales.

DURÉE DE LA CONVENTION

Du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2018

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU SOUS-GROUPE ED-EST

7. Taux de rémunération à la promotion, à la mutation ou à la rétrogradation d'un employé-e

- a) Nonobstant l'article 2e)iii du Règlement régissant les conditions d'emploi dans la fonction publique, les articles 24, 25 et 26 du règlement susmentionné *La Directive sur les conditions d'emploi* s'appliquent lorsqu'un employé-e est promu(e), muté(e) ou rétrogradé(e) à un poste classé dans un autre groupe ou sous-groupe.
- b) Aux fins du présent article, le taux de rémunération maximum applicable au poste que l'employé-e occupait immédiatement avant la nouvelle nomination correspond au salaire maximum indiqué dans la colonne de niveau de la grille d'instruction et d'expérience appropriée déterminé par le nombre d'années de formation pédagogique des enseignants qui lui est reconnu. Le cas échéant, le taux de rémunération est augmenté du pourcentage prescrit dans la note 6 et/ou de l'indemnité prévue à l'article 49.
- c) Nonobstant le point a) ci-dessus, aucun employé-e ne touchera un taux de rémunération inférieur à celui qu'il ou elle touchait quand, selon un accord réciproque, il ou elle a été muté(e) dans une autre région pendant l'année scolaire. Le taux de rémunération supérieur lui sera versé pendant le reste de cette année scolaire seulement. Si le taux de rémunération en vigueur dans la nouvelle région est plus élevé, ce taux s'applique.

Monique Barnett

K. Hennigan

M.C. Dussault

Josée Roy

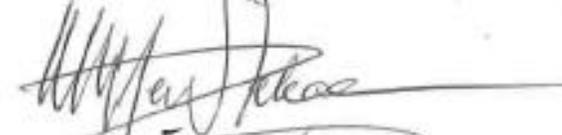
Ashraf

Ernest

April 13, 2016



Michael Freeman



Danielle Moffet

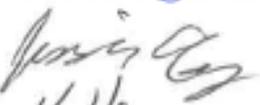
APPENDICE B

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il ou elle a droit au moment du transfert.

Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 24.05b) ou c) **de l'appendice N** touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.


M. C. Dussault

H. Hennigan
Monique Barnett

Le 21 juin 2016

11

APPENDICE B

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

Sous toutes réserves

Partie I Rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

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

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

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

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

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

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

Sous toutes réserves

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

(Rem numéroter en conséquence)

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

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

Sous toutes réserves

Partie II Avis officiel

Modification de pure forme :

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

Partie VI Options offertes aux employé-e-s

NOUVEAU – 6.1.6

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

NOUVEAU

6.2 Programmes de départ volontaire

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

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

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

Sous toutes réserves

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

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

Remnuméroter en conséquence.

6.2 Échange de postes

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

6.2.3

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

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

Sous toutes réserves

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

6.2.8

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

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

6.3 Options

6.3.1.

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

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

Mesure de soutien à la transition (MST)

GÉNÉRALITÉS

Modifier la définition

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

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

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

Sous toutes réserves

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

Fractionnement du paiement lié aux mesures de soutien à la transition

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

6.3.1

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

Remnuméroter en conséquence

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

APPENDICE H

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

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

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

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

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

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

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

APPENDICE N

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

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) à compter du 2 juillet 2011. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

ARTICLE 24

INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter du 2 juillet 2011, les alinéas 24.01b) et d) seront supprimés de la convention collective.

24.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 24.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) **Mise en disponibilité**

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

laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) **Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 24.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) **Renvoi en cours de stage**

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

d) **Retraite**

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

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

e) **Décès**

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

f) **Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

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

24.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 24.01 et 24.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 24.04 à 24.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

24.03 Nomination à un poste dans un organisme distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe N de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 24.01b) (avant le 2 juillet 2011) ou des paragraphes 24.04 à 24.07 (à compter du 2 juillet 2011).

24.04 Fin de l'indemnité de départ

- a) Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 2 juillet 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

- b) Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 2 juillet 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

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

24.05 Options

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

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 2 juillet 2011, ou
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale, ou
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 24.06c).

24.06 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années de emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b) L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 24.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 24.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 24.05b).
- d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 24.06b) sera réputé avoir choisi l'option 24.05b).

24.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation EB à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation EB lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 24.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 2 juillet 2011,

l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.

- b) Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 2 juillet 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 24.05b), à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- c) L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 24.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

Supprimer Appendices J, L et M.

APPENDICE « J »

**~~LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT UNE ÉTUDE POUR COMPARER LA
RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉ-E-S ED-EST QUI
TRAVAILLENT DURANT UNE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS~~**

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

~~Par conséquent, les parties conviennent d'effectuer une étude pour comparer la rémunération (taux de rémunération, indemnités et congés) des professeurs de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) dont l'année de travail est répartie sur douze (12) mois avec la rémunération (taux de rémunération, indemnités et congés) des professeurs de l'élémentaire et du secondaire des provinces où travaillent les professeurs ED-EST.~~

~~De plus, les parties conviennent de se rencontrer dans les cent vingt (120) jours suivant la date de signature de la présente convention pour établir les paramètres de l'étude. Le temps passé par les membres du comité conjoint sera considéré comme du temps travaillé. Tous les autres coûts seront assumés par chacune des parties.~~

APPENDICE « L »

**~~PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT L'APPLICATION DE
L'APPENDICE « J » PORTANT SUR L'ÉTUDE DE LA RÉMUNÉRATION DES
EMPLOYÉ-E-S ED-EST DOUZE (12) MOIS~~**

~~Les parties conviennent d'achever l'étude sur la rémunération mentionnée à l'Appendice « J » d'ici le 30 juin 2011.~~

~~De plus, les parties conviennent de se rencontrer dans les cent vingt (120) jours suivant la date d'achèvement de ladite étude pour formuler conjointement des recommandations qui en découlent, y compris des propositions de modifications de la convention collective.~~

Ces recommandations devront être présentées à l'Employeur et à l'Alliance aux fins d'examen et de suivi. Elles peuvent comprendre la réouverture de la convention collective et la possibilité d'apporter les modifications nécessaires à compter du 1^{er} juillet 2011.

APPENDICE « M »
INDEMNITÉ TRANSITOIRE D'AJUSTEMENT AU MARCHÉ
VERSÉE AUX PROFESSEURS ED-EST DOUZE (12) MOIS

1. L'Employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes de professeurs ED-EST douze (12) mois pour l'exécution de leurs tâches courantes.
2. Les parties conviennent que les employés ED-EST douze (12) mois qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés touchent une « indemnité transitoire d'ajustement au marché » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :
 - a) À compter du 1^{er} juillet 2011 et jusqu'au 30 juin 2014, les employés ED-EST douze (12) mois qui exercent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une indemnité payable aux deux semaines.
 - b) Les employé-e-s toucheront la somme figurant au tableau ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'Appendice « A » de la convention collective. Cette indemnité quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88).

Indemnité transitoire d'ajustement au marché

	Annuel	Quotidien
ED-EST	2 400 \$	9,20 \$

- c) L'indemnité transitoire susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé, sauf aux fins de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.
 - d) Les employés ED-EST douze (12) mois à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à leur taux horaire.
3. Un employé ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il est suspendu ou en congé sans solde. Toutefois, cette indemnité est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales en vertu des paragraphes 22.04, 22.05, 22.07 et 22.08 de la présente convention collective.
 4. Les parties conviennent que tout différend lié à l'application du présent protocole peut être assujéti à l'article 37.
 5. Le présent protocole d'entente prend fin le 30 juin 2014 ou à la date de réouverture de la présente convention pour la négociation des résultats découlant de l'étude sur la rémunération de l'Appendice « J » et visant les professeurs ED-EST douze (12) mois, soit à la date la plus rapprochée des deux (2).

NOUVEAU

APPENDICE XX

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES ED-EST (12 MOIS)

Le syndicat et l'employeur conviennent d'établir un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants. Le comité se réunira dans les 90 jours suivant la ratification de l'entente de principe et devra avoir terminé son travail le 30 juin 2018.

Les responsabilités du comité mixte comprennent :

- a. Effectuer des analyses et des études afin de déterminer le salaire qui servira de point de départ pour la création d'une nouvelle grille avec un taux national.
- b. Proposer les rajustements salariaux qui pourraient découler de cette évaluation.

Dans l'éventualité où les parties ne s'entendent pas, elles pourront recourir à la médiation. Elles conviennent de faire appel à l'un des trois médiateurs suivants en fonction de leur disponibilité : John Jaworski, Tom Clairmont et Tracey O'Brien.

Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger l'échéance prévue dans le présent appendice.

Protocole d'entente
entre
le Conseil du Trésor
et
l'Alliance de la Fonction publique du Canada
sur la santé mentale en milieu de travail

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

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

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

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

Les responsabilités permanentes du comité technique comprennent :

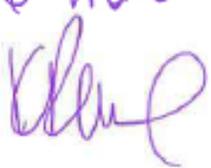
- Trouver des moyens de contrer et d'éliminer la stigmatisation en milieu de travail, réaction très commune lorsqu'on parle de problèmes de santé mentale.
- Trouver des moyens de bien transmettre l'information sur les problèmes de santé mentale en milieu de travail et de faire connaître les lois, les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

Le 26 mars 2015

Contre-proposition de l'Employeur – 19:30

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

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

le 26 mars 2015


le 26 mars 2015


NOUVEL APPENDICE « XX »

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Principes clés

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

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

- Il doit être administré au sein de la fonction publique fédérale et non par un fournisseur externe.
- Les mêmes conditions s'appliquent à tous les employés.
- Il doit veiller au remplacement complet du revenu durant les périodes couvertes par le régime.
- Les nouvelles mesures prévoient au moins le même soutien du revenu que les crédits de congés de maladie accumulés dans le régime actuel. La banque de congés de maladie actuelle sera protégée (droit acquis) et sa valeur sera convenablement reconnue.

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

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

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

SIGNÉ À OTTAWA, ce ____ jour de _____ 2016.

Secrétariat du Conseil du Trésor

Alliance de la Fonction publique du Canada

NOUVEL APPENDICE « XX »

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :

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

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

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

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

Le comité mixte aura pour principales tâches :

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

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

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

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

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

NOUVEL APPENDICE « XX »

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

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

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

Responsabilités du Comité technique :

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

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

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