



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

ENTENTE DE PRINCIPE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)

COMPRENANT LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DES CLASSIFICATIONS SUIVANTES :

Services administratifs	(AS)
Services d'information	(IS)
Administration des programmes	(PM)
Programmes de bien-être social	(WP)
Communications	(CM)
Traitement mécanique des données	(DA)
Commis aux écritures et aux règlements	(CR)
Mécanographie	(OE)
Secrétariat, sténographie et dactylographie	(ST)



Dossier : 2121-PA-3

Le 20 février 2017

DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)

OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE

Le 17 décembre 2016, après deux ans et demi de pourparlers, l'équipe de négociation des PA 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. Elle comprend également des indemnités pour certains postes, comme les conseillères et conseillers en rémunération et le personnel de Service correctionnel Canada (voir ci-dessous).

L'augmentation de salaire se chiffre à 5,5 % sur quatre ans. À cette augmentation générale s'ajoute une prime de 650 \$ pour tous les membres du groupe PA au moment de la signature de la convention collective.

- À compter du 21 juin 2014 : augmentation de 1,25 %
- À compter du 21 juin 2015 : augmentation de 1,25 %
- À compter du 21 juin 2016 : rajustement salarial de 0,5 % pour tous les groupes et tous les niveaux
- À compter du 21 juin 2016 : augmentation de 1,25 %
- À compter du 21 juin 2017 : augmentation de 1,25 %
- Prime de 650 \$ au moment de la signature de la convention collective



Congés de maladie

- Les congés de maladie prévus dans l'article 37 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 17 décembre 2016 :

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 17 – MESURES DISCIPLINAIRES

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

ARTICLE 19 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Par. 28.08 : L'employé qui demande de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé compensateur aura jusqu'au 30 septembre de l'année financière qui suit pour utiliser le congé. Autrement, il lui sera payé en argent. Auparavant, le congé était payé en argent à la fin de la période de 12 mois « déterminée par l'Employeur ». Les changements apportés permettent de préciser et d'uniformiser les conditions pour les PA des différents ministères.

ARTICLE 32 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

Le temps de déplacement admissible aux heures supplémentaires passe de 12 à 15 heures.

ARTICLE 34 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Dorénavant, les années de service des membres qui retournent à la fonction publique après l'avoir quittée seront reconnues dans le calcul des congés annuels payés, ce qui leur donne les mêmes avantages qu'ont les membres des Forces canadiennes depuis avril 2012. 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.

Les règles d'établissement du calendrier de congés annuels sont maintenant plus précises : lorsque les employés utilisent leur ancienneté pour obtenir des vacances durant les périodes les plus occupées de l'été et de l'hiver, ils devront prendre au moins sept jours ouvrables de suite.

ARTICLE 37 – CONGÉ DE MALADIE

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

ARTICLE 38 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

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

ARTICLE 40 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

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

ARTICLE 42 – CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

Possibilité de scinder en deux le congé de bénévolat.

ARTICLE 43 — CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

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

ARTICLE 46 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

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

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

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

Possibilité de scinder en deux le congé personnel.

NOUVEL ARTICLE 58 – INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

L'indemnité de facteur pénologique (IFP) et l'indemnité pour la surveillance de délinquants (ISD) ont été fusionnées en une indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC). Les membres qui travaillent dans un bureau de libération conditionnelle ou un centre correctionnel communautaire ont dorénavant droit à cette indemnité. L'indemnité est de 2 000\$ pour tous.

Auparavant, les employés des établissements à sécurité maximale avaient droit à une indemnité annuelle de 2 000 \$, ceux des établissements à sécurité moyenne, à 1 000 \$, et ceux des établissements à sécurité minimum, à 600 \$. Les agentes et agents de libération conditionnelle communautaires recevaient 1 800 \$ et les membres qui travaillent à la libération conditionnelle des délinquants dans les centres correctionnels communautaires ne recevaient aucune indemnité. Dorénavant, ils recevront tous 2 000 \$ par année.

ARTICLE 66 – DURÉE DE LA CONVENTION

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

NOUVEL ARTICLE – EMPLOYÉS DES CENTRES D'APPELS

Pour la première fois, la convention collective établit des normes de travail minimales pour les membres des centres d'appels. Dorénavant, ils obtiendront une pause de cinq minutes par heure passée au téléphone et au moins deux jours de formation par année. De plus, l'employeur a accepté de surveiller les appels à des fins d'orientation et de rétroaction et non à des fins disciplinaires.

APPENDICE C – 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 D – 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 G

Protocole d'entente prévoyant un examen de la structure des groupes professionnels et une réforme de la classification

La classification du groupe PA a été établie il y a plus de 50 ans. L'employeur mènera une consultation sérieuse sur les tâches des membres afin de fournir des descriptions de travail complètes et précises à tous les membres. Ces nouvelles descriptions serviront à négocier de nouveaux taux de rémunération conformes aux taux en vigueur sur le marché du travail. Ces travaux seront réalisés d'ici le 30 décembre 2017.

APPENDICE J

Protocole d'entente sur l'indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération

Les conseillères et conseillers en rémunération AS-01 et AS-03 ont dorénavant droit à l'indemnité de maintien en poste, laquelle passe de 2 000 \$ à 2 500 \$.

NOUVEL APPENDICE – CENTRES D'APPELS

Nous avons conclu un protocole d'entente prévoyant une étude mixte sur le milieu de travail des centres d'appels.

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

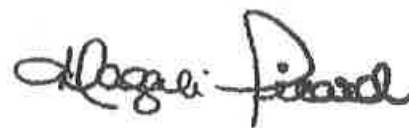
Nous avons conclu un protocole d'entente prévoyant une étude mixte sur les besoins du personnel en matière de services de garde d'enfants.

Votre équipe de négociation, composée de :

Louise Blouin
Kelly Bush
Sargy Chima
Tracey Cochrane
Toufic El-Daher
Katharine Hart
Travis Lahnalampi
Geoffrey Ryan
Gail Lem (négociatrice de l'AFPC)
David-Alexandre Leblanc, (agent de recherche principal de l'AFPC)
Omar Burgan (agent de recherche de l'AFPC)

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

En Solidarité,



Magali Picard
Vice-présidente exécutive régionale – Québec

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
Gail Lem, négociatrice, Section des négociations
Omar Burgan, agent 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 trousse de ratification (Section des négociations)

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

« **famille** » (*family*)

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

Contre-proposition de l'employeur

ARTICLE 11
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

JP 14 Jan/15

Januay 15/15
Jaii Len
Julie Driane
D Pauli
K Bush
Katharine E Hart
Louise Blou
S
Sump/Kya
Natalie Rameau
D
Daley Cochrane
A

ARTICLE 14

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

14.02 L'Employeur accorde un congé non payé :

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

et

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

~~14.09 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.

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.

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

Nouveau :

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

Article 17
Mesures disciplinaires

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

QA

December 16, 2016
Gina Deon
Louise D
Kush
Duff & Dan
Darcy Cochran
J. Simpson
Lumpkin
Alo
Katherine E. Hart
Dennis Meyer

December 2016
Décembre 2016

ARTICLE 19

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

16 June 2015

gPark 16 June/15

[Signature]

[Signature]

Natalie Ruessle

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Katharine E Hart

House B.C.

ARTICLE 28

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.08 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- ~~d. Le congé compensateur qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.~~
- d. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, comme déterminé par l'Employeur, est payé au taux de rémunération calculé selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédent.**

**ARTICLE 28
HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

28.10 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 28.05b) et c) et à l'alinéa 28.06c), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - i. ~~L'indemnité de kilométrage~~ **au le taux par kilomètre** normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture;

ou

 - ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

September 11, 2014

Jane Lee
Julie Quass
Maubri
Chad
K. B. G.
Katherine E Hart
Louise B.
L. B. G.
Nafahi Raouf
S. R. P.

11 Sept, 2014
J. Park
Stacey Cochrane

Article 32
Temps de déplacement

32.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 :

- a) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;
- b) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :
 - i. sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire;
 - et
 - ii. le tarif des heures supplémentaires applicable 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 ~~deux (2)~~ **quinze (15)** heures de rémunération au tarif normal;
- c) un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de ~~deux (2)~~ **quinze (15)** heures de rémunération au tarif normal.

Katherine E. Hart
December 2016
Décembre 2016
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

December 15, 2016
[Signature]
[Signature]

ARTICLE 34

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

34.03

a. **(i)** Aux fins du paragraphe 34.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel ~~sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 63.04 à 63.07, 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.~~

(ii) Aux fins de l'alinéa 34.03(a)(i) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir.

34.05

b) (iv) Le terme « années de service » tel que défini au paragraphe 34.03 sert de facteur déterminant pour l'octroi des demandes seulement lorsque la demande de congé et les jours de repos prévus totalisent sept (7) jours consécutifs ou plus.

Re-numéroter en conséquence

Article 38

Congé de maternité non payé

38.02 Indemnité de maternité

c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

RA

- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de ~~deux (2)~~ semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
et
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,

et
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.

December 16, 2016
Katherine [Signature]
Katherine [Signature]
Katherine [Signature]
Katherine [Signature]
Katherine [Signature]
Katherine [Signature]

RA

Article 39
Réaffectation ou congé liés à la maternité

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

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

John Meyer *John Meyer* *December 16, 2016*
Al *Sarah Deane*
Katharine E Hunt *Chouise St*
Albert
Dupré
Mary Lechner

December 2016
Décembre 2016



Article 40
Congé parental non payé

40.02 Indemnité parentale

c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- i. dans le cas de l'employé-e assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huits (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir un indemnité parental supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période--;
- iv. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il demeure ensuite en congé parental non payé, il est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 38.02 c) iii) pour le même enfant.

John P. ...
Lucy ...
Sté ...
Anthony E Hunt
Clara ...

Example 16, 2016
Chaise ...
K. ...
D. ...
Stacy ...



Article 41 **Congé non payé pour s'occuper de la famille**

41.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

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

1. 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;
2. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
3. 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;
4. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.

5. Congé de compassion

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

41.03 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.

41.04 Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes pour les Services des programmes et de l'administration 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.

December 16, 2014
Janice Deane
house 152
H. B. ...
Walter E. ...
Mary Lechman
Zabunfampi
Luis R. ...

AP
Katharine E. Hart
Dennis Meyer

AA

Nouveau
Article XX - Congé de compassion

XX.01 Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 41.02b) et d), un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

XX.02 La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 41.02 c), seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).

XX.03 Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).

XX.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

December 2016
Décembre 2016

Katharine E. Hart

December 16, 2016
Chouise 13L

Y. Best

Ames Meyer

ARTICLE 42

CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

42.01

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures **ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule soixante-quinze heures (3,75) 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.

June 21/16
FOR THE EMPLOYER



FOR THE UNION
Lorraine Gaid
Louise B...
Katharine E...
D...
D...
K...

ARTICLE 43

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

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

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

43.03 Sous réserve du paragraphe 43.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été avisé du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été avisé de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;**
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;**
- g. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 43.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été avisé du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.**

43.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 43.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.



Article 46
Congé de deuil payé

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

- a. À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé-e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes:
 - i. La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit 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.

46.02 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

46.03 Si, au cours d'une période de congé payé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.01 et 46.02, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

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

December 2016
Décembre 2016

December 16, 2016
Chouise
13
Y. Bush
Paul G. O'Brien
Theresa
Hutchings
Sté
Kathryn
Donna

ARTICLE 52

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

52.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule soixante-quinze (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.

June 21/16

FOR THE EMPLOYEE

J. Park

FOR THE UNION

Sophy Gai Sen
Louise D. Dumas
Kathleen E. Taylor
K. Buff
John
John L. Johnson

ARTICLE 58 - INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

~~58.01 Une indemnité de facteur pénologique (IFP) est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent au Service correctionnel du Canada, sous réserve des conditions suivantes.~~

~~58.02 L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe Services correctionnels.~~

~~58.03 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements dotés de plus d'un (1) niveau sécuritaire (c.-à-d. les établissements multiniveaux), l'IFP doit être déterminée en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.~~

Montant de l'IFP

58.04

Indemnité de facteur pénologique (X)
Type d'établissement

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

Application de l'IFP

~~58.05 L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 58.02 ci-dessus s'appliquent.~~

~~58.06 L'applicabilité de l'IFP à un poste et le niveau d'application de l'IFP à un poste sont déterminés par l'Employeur à la suite de consultations avec l'Alliance.~~

~~58.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 58.10 ci-dessous, l'employé-e a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.~~

~~58.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 58.09 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou~~

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

~~**58.09** Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est temporairement affecté à un poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique, ou auquel nulle IFP ne s'applique, et lorsque la rémunération mensuelle de base à laquelle il ou elle a droit pour le poste auquel il ou elle est temporairement affecté, y compris l'IFP, le cas échéant, est moins élevée que la rémunération mensuelle de base, plus l'IFP, à laquelle il ou elle a droit dans son poste normal, il ou elle touche l'IFP applicable à son poste normal.~~

~~**58.10** L'employé-e a le droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :~~

- ~~1. pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;~~
~~ou~~
- ~~2. 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.~~

~~**58.11** L'IFP ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :~~

- ~~• *Loi sur la pension de la fonction publique*~~
- ~~• *Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique*~~
- ~~• *Régime de pensions du Canada*~~
- ~~• *Régime des rentes du Québec*~~
- ~~• *Assurance-emploi*~~
- ~~• *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*~~
- ~~• *Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation*~~

~~**58.12** Si, au cours d'un mois donné, l'employé-e est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IFP, les IFP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IFP pour le mois précédant une telle invalidité ou un tel décès.~~

ARTICLE 59 – INDEMNITÉ POUR LA SURVEILLANCE DES DÉLINQUANTS

Dispositions exclues

Les employé-e-s qui sont admissibles à l'indemnité de facteur pénologique ne sont pas visés par le présent article.

59.01 L'indemnité pour la surveillance des délinquants est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste d'agent de libération conditionnelle employé dans la communauté et qui, en raison de fonctions exercées concernant la libération conditionnelle des délinquants, selon la définition de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, assume des responsabilités pour la surveillance régulière des délinquants.

59.02 La valeur de l'indemnité pour la surveillance des délinquants est de mille huit cents dollars (1 800 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e. L'employé-e a le droit de recevoir cette indemnité pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un poste auquel s'applique cette indemnité.

59.03 L'indemnité pour la surveillance des délinquants 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*

NOUVEAU

ARTICLE 58 - INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et l'indemnité pour la surveillance des délinquants (ISD). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP ou l'ISD à la signature de la présente convention collective et le personnel affecté aux programmes de libération conditionnelle dans les bureaux communautaires du Service correctionnel Canada (SCC) ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous.

58.01 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 ou d'un bureau de libération conditionnelle dans la communauté au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou des Directives du Commissaire du SCC.

58.02 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.

58.03 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.

58.04 L'employé-e a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 58.01 :

- 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.

58.05 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*

*Planck
Sept 15, 2016*

**ARTICLE 63
INDEMNITE DE DEPART**

*David [Signature]
Jest 15, 2016
Lump King
Katharine E. Hunt
Louise DC
Duff [Signature]*

Mise à jour requise

À compter du 22 juin 2014, les alinéas 63.01 b) et d) seront supprimés de la convention collective

63.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 63.02, 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.

*[Signature]
Zablonowski
Jenny Lechance
Dawn Hargreaves
K. Burt*

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 63.01d) 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.

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.

63.02 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 63.01 et 63.04.

Pour plus de précision, le **paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite)** et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 63.04 à 63.07 de l'**appendice L** ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

63.03 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 L, découlant de l'application de l'alinéa 63.01b) (avant le 22 juin 2011) ou des paragraphes 63.04 à 63.07 (à compter du 22 juin 2011).**

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

63.04 Fin de l'indemnité de départ

- a) ~~Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 22 juin 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 63.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 22 juin 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

63.05 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 22 juin 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 63.06c).

63.06 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'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 63.05e) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 63.05 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 63.05b).
- d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 63.06b) sera réputé avoir choisi l'option 63.05b).

63.07 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 PA à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation PA lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 63.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 22 juin 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 63.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 22 juin 2011,

~~L'employé-e a droit à une indemnité de départ payable 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 63.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.~~

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

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 22 juin 2011. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

ARTICLE 63
INDEMNITE DE DEPART

À compter du 22 juin 2011, les alinéas 63.01 b) et d) seront supprimés de la convention collective

63.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 63.02, 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 63.01d) 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.

63.02 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 63.01 et 63.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 63.04 à 63.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

63.03 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* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 63.01b) (avant le 22 juin 2011) ou des paragraphes 63.04 à 63.07 (à compter du 22 juin 2011).

63.04 Fin de l'indemnité de départ

- a) Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 22 juin 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 63.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 22 juin 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

63.05 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 22 juin 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 63.06c).

63.06 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'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 63.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 63.05 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 63.05b).
- d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 63.06b) sera réputé avoir choisi l'option 63.05b).

63.07 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 PA à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation PA lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 63.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 22 juin 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 63.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 22 juin 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable 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 63.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

APPENDICE D

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 61.05b) ou c) de l'appendice L touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

ARTICLE 66 – DURÉE DE LA CONVENTION

66.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin ~~2014~~ **2018**.

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

NOUVEL ARTICLE XX
EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS

- XX.01** Les employé-e-s qui travaillent dans les centres d'appels ont droit à une période de cinq (5) minutes consécutives libre de tout appel pour chaque heure non interrompue par une pause-santé ou une pause-repas.
- XX.02** Les employé-e-s des centres d'appels ont droit à un minimum de deux (2) jours par année pour suivre une formation liée au travail dans les centres d'appels, notamment une formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation.
- XX.03** La surveillance d'appels vise essentiellement à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction et non à imposer des mesures disciplinaires.
- XX.04** Les conclusions de la surveillance, recueillies à des fins de perfectionnement professionnel, doivent être pertinentes et transmises rapidement aux employé-e-s.

APPENDICE C

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 D

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 de~~ 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;**

(Remunéroter en conséquence)

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

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

Sous toutes réserves

Partie II Avis officiel

Modification de pure forme :

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

Partie VI Options offertes aux employé-e-s

NOUVEAU – 6.1.6

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

NOUVEAU

6.2 Programmes de départ volontaire

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

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

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

Sous toutes réserves

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

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

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.

JPark 17 June/15

APPENDICE E

**Lettre d'intention
entre le Conseil du Trésor du Canada
et l'Alliance de la Fonction publique du Canada
au sujet des employés du groupe PM
qui exécutent des tâches associées
aux postes de spécialistes en prestation
de service et d'experts médicaux du
programme de sécurité du revenu**

Pour résoudre le problème concernant Développement des ressources humaines Canada (DRHC) soulevé à la table, l'Employeur s'assurera que le protocole de règlement signé entre DRHC et le Syndicat de la Santé nationale et du Bien-être social au sujet des employés du groupe PM qui exécutent des tâches associées au poste de spécialiste de la prestation de services et d'experts médicaux du Programme de sécurité du revenu soit appliqué de manière uniforme.

Ou trouvera ci joint, uniquement à des fins d'information, le texte de la version française du protocole en question.

Protocole d'accord

Grief Alta. 98-022
(Spécialistes de la prestation des services)

entre

Développement des ressources humaines Canada
(ci-après désigné sous le nom de « l'Employeur »)

et

Le Syndicat de la Santé nationale et du Bien-être social, un élément de l'AFPC
(ci-après désigné sous le nom de « le Syndicat »)

Les signataires du présent accord conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur reconnaît que l'adhésion à une association professionnelle d'infirmières autorisées et l'obtention d'un permis d'exercer d'une telle association, dans une province ou un territoire au Canada, peuvent faire partie du plan d'apprentissage d'une personne. Cependant, il ne considère pas une telle adhésion comme une exigence continue des postes décrits ci-dessous.
2. Afin de favoriser la vision de l'Employeur qui consiste à maintenir une culture d'apprentissage permanent qui répond aux besoins des employé-e-s, l'Employeur reconnaît que les employé-e-s qui exercent les fonctions d'un poste de spécialiste de la

prestation des services ou d'un poste d'expert médical dans le cadre du Programme de la sécurité du revenu, qu'il s'agisse de fonctions initiales d'évaluation des demandes de prestations, de réexamens, de réévaluation, de réadaptation, ou de tout autre poste exigeant des connaissances semblables, ou qui supervisent de tels spécialistes ou titulaires de postes semblables qui, dans le cadre de leur travail régulier, ont besoin des connaissances médicales qui s'acquerraient en faisant des études, en suivant une formation et/ou en obtenant un permis d'exercer à titre d'infirmier licencié pourraient tirer avantage du plan d'apprentissage dont il est question au paragraphe 1.

3. L'Employeur accepte de rembourser aux personnes mentionnées dans les paragraphes précédents, qui en font la demande, les droits de permis d'exercer et d'adhésion exigés pour conserver leur statut d'infirmier licencié dans une province ou un territoire au Canada; les droits seront remboursés sur présentation d'une preuve de paiement conformément aux politiques de remboursement établies.
4. Le remboursement des droits de permis d'exercer et d'adhésion témoigne de l'engagement de l'Employeur de promouvoir l'apprentissage permanent.
5. L'Employeur accepte d'appliquer rétroactivement à mars 1997 le remboursement des droits de permis d'exercer et d'adhésion précités.
6. Le Syndicat retirera tous les griefs concernant le remboursement des droits de permis d'exercer et d'adhésion qui sont présentement au dernier palier de la procédure de règlement des griefs de l'Employeur.
7. Cet accord ne constitue pas un précédent et il est conclu sans préjudice de toute position que l'Employeur ou le Syndicat pourraient vouloir adopter ultérieurement dans des cas ou des circonstances similaires.

Date : 19 mars 1999

Original anglais signé par :

Monique Plante
Pour DRHC

A. J. McIntyre
Pour le SSNBS

June 17/15

Gail Lee

Lump Ryan

Natalie Racine

*Mary Lockman
Lalonde*

Duff Egan

[Signature]

David

Robust

*Katharine E. Jant
hoise*

[Signature]

APPENDICE G

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'examen de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification pour le groupe Services des programmes et de l'administration

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les employés de l'unité de négociation Services des programmes et de l'administration.

Bien que les pouvoirs liés à la classification appartiennent exclusivement à l'employeur aux termes de la *Loi fédérale sur la responsabilité*, l'Employeur s'est engagé à entreprendre d'importantes consultations avec l'AFPC concernant l'examen et la refonte de la structure du groupe professionnel (SGP) PA ainsi que, par la suite, la réforme de la classification reliée à l'élaboration de normes d'évaluation des emplois pour le groupe professionnel PA.

La consultation sur la réforme de la classification inclura une consultation avec l'AFPC pour discuter de l'élaboration de normes d'évaluation des emplois qui tiennent compte et évaluent, sans distinction de sexe, du travail effectué par les employés du groupe professionnel PA. Elle prévoira également un dialogue continu visant à fournir aux employés des descriptions d'emploi complètes et à jour détaillant les responsabilités particulières associées au poste.

Les parties conviennent qu'une consultation sérieuse sur l'élaboration de normes d'évaluation des emplois doit avoir lieu dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. Les nouvelles normes d'évaluation des emplois doivent être achevées au plus tard le 30 décembre 2017 afin que les ministres du CT puissent les examiner dans l'optique de négocier de nouveaux taux de rémunération, reliés à ces normes d'évaluation des emplois, pour la convention collective subséquente.

APPENDICE J

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'ALLIANCE)
CONCERNANT
LE GROUPE DES SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION**

**INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES
ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 qui travaillent au Centre des services de paye de la fonction publique (incluant les bureaux satellites) et dans les ministères, l'Employeur offre une « indemnité de maintien en poste » pour l'exécution de tâches liées à la rémunération dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :
 - a. à compter de la date de signature de la présente convention et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, tous les employé-e-s nommés au paragraphe 1 ci-dessus toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. les employé-e-s touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'Appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
2 500 \$	9,58 \$

- c. l'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé;

- d. l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 38 et 40 de la présente convention collective;
 - e. sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 1 b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste AS-01, AS-02 ou AS-03 de l'employé-e;
 - f. la conseillère ou le conseiller en rémunération mentionné au paragraphe 1 ci-dessus qui est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un poste non admissible à l'indemnité de maintien en poste ne touche pas ladite indemnité durant cette période.
- 2. L'employé-e à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.
 - 3. L'employé-e qui est suspendu ou en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité.
 - 4. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

Signé à Ottawa, le () jour du mois de () 2016.

NOUVEAU
APPENDICE XX

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UNE ÉTUDE CONJOINTE SUR L'ENVIRONNEMENT DE
TRAVAIL DANS LES CENTRES D'APPELS**

La présente lettre a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe Services des programmes et de l'administration (PA).

Les parties conviennent de créer un comité mixte représentant à parts égales le syndicat et l'employeur. Le comité se réunit dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective pour s'entendre sur le mandat d'une étude.

L'étude s'inspirera des travaux réalisés afin de :

- **cerner et documenter les pratiques exemplaires et prometteuses en ce qui concerne la conception du travail, la supervision, les mesures d'adaptation et la technologie des centres d'appels reconnus et performants, y compris la formation visant à renforcer la capacité d'adaptation, les périodes de repos et la surveillance des appels;**
- **cerner les facteurs de risque humains et professionnels associés au fonctionnement d'un centre d'appels (p. ex., travail par poste, incidence du travail auprès de clients angoissés ou mécontents, facteurs ergonomiques, principes de santé et sécurité) et documenter les pratiques recommandées (appuyées d'exemples, le cas échéant) afin d'atténuer ces facteurs de risque;**
- **recommander la manière de mettre en œuvre les pratiques exemplaires établies par l'étude (secteurs public et privé).**

L'étude se terminera au plus tard le 20 juin 2018.

Bien que l'employeur ne soit pas tenu de mettre en application les résultats de l'étude, il s'engage à les communiquer aux ministères qui administrent des centres d'appels. Il les encouragera aussi à implanter dans ces milieux de travail les meilleures pratiques cernées par l'étude.

Le comité mixte se réunit dans les trente (30) jours qui suivent la réception des résultats de l'étude afin de les examiner et d'entreprendre des consultations sur la meilleure façon de mettre en œuvre les pratiques exemplaires cernées dans le cadre de l'étude.

NOUVEL APPENDICE « XX »

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- les paramètres de remplacement du revenu, la gestion des crédits de congé de maladie accumulés et toute modification conséquente aux congés prévus dans les conventions collectives actuelles;
- les conditions d'admissibilité à un nouveau régime de mieux-être;
- les questions de protection de la vie privée;
- les processus d'évaluation interne, d'approbation et de refus;
- la gestion des cas et les mesures permettant à ceux et celles qui reviennent d'un congé

pour maladie ou blessure de bien réintégrer le milieu de travail;

- la gouvernance conjointe du régime de mieux-être;
- des options de traitements médicaux non conventionnels;
- d'autres mesures favorisant une gestion intégrée des activités de mieux-être des employés de la fonction publique fédérale, y compris, mais sans s'y limiter, des moyens de réduire et d'éliminer les obstacles au mieux-être dans le milieu de travail, comme la discrimination, le harcèlement, la violence au travail, l'intimidation et l'abus de pouvoir.

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

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

Principes clés

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

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

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

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

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

SIGNÉ À OTTAWA, ce ____ jour de _____ 2016.

Secrétariat du Conseil du Trésor

Alliance de la Fonction publique du Canada

NOUVEAU

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, notamment 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 1^{er} 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.

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

Protocole d'entente

entre

le Conseil du Trésor
et

l'Alliance de la Fonction publique du Canada

sur la santé mentale en milieu de travail

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

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

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

Le comité technique remettra ses recommandations au comité directeur au plus tard le 1^{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.**

Protocole d'entente

entre

le Conseil du Trésor

et

l'Alliance de la Fonction publique du Canada

sur la santé mentale en milieu de travail

Signé à Ottawa, ce 26^e jour de mars 2015.

Conseil du Trésor

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Alliance de la Fonction publique du Canada

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

NOUVEAU

APPENDICE XX

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

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

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

Responsabilités du comité technique :

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

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

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

Annexe B – OFFRE FINALE

Taux de rémunération

En vigueur le 21 juin 2014 – Augmentation des taux de rémunération	1,25 %
En vigueur le 21 juin 2015 – Augmentation des taux de rémunération	1,25 %
En vigueur le 21 juin 2016 – Rajustement salarial de 0,5 % pour tous les groupes et niveaux	
En vigueur le 21 juin 2016 – Augmentation des taux de rémunération	1,25 %
En vigueur le 21 juin 2017 – Augmentation des taux de rémunération	1,25 %
Prime de signature de 650 \$ pour tous les membres de l'unité de négociation à la date de signature.	