



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

ENTENTE DE PRINCIPE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES TECHNIQUES (TC)

**COMPRENANT LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DES CLASSIFICATIONS
SUIVANTES :**

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



Dossier : 2121-TC-3

Le 20 février 2017

DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES TECHNIQUES (TC)

OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE

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

L'équipe de négociation et les membres ont travaillé fort et fait preuve d'un grand dévouement pour parvenir à cette entente, qui améliorera les conditions de travail de nos membres à plus d'un égard. La nouvelle convention collective entre en vigueur le 21 juin 2014 et se termine le 21 juin 2018.

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 agents de pêches, les agents d'application de la loi en environnement, les agents de protection de la faune, les agents des affaires du travail et les TI à Mesures 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 les membres du groupe TC qui ne touchent pas de rajustement salarial (voir ci-dessous) et qui travaillent au sein de l'unité des TC 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 39 de la convention collective demeurent les mêmes.
- Nous avons convenu d'établir un groupe de travail qui recommandera des moyens d'améliorer le bien-être des employés et d'aider ceux et celles qui reviennent d'un congé de maladie à bien réintégrer le milieu de travail.
- Toute autre bonification du régime sera négociée et approuvée par les deux parties. Le protocole d'entente respecte les quatre principes de l'AFPC : les congés de maladie demeurent dans la convention collective, le salaire est remplacé, les congés accumulés sont protégés et le régime ne sera pas administré par un fournisseur externe. Toute amélioration apportée au régime de congés de maladie sera fondée sur ces quatre principes.

Réaménagement des effectifs

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

Résumé de l'entente de principe du 21 janvier 2017, réparti comme suit :

- 1. Rémunération et indemnités**
- 2. Durée du travail et déplacements**
- 3. Conciliation travail-vie personnelle**
- 4. Protection des emplois**
- 5. Droits en milieu de travail**

1. RÉMUNÉRATION ET INDEMNITÉS

APPENDICE A

Hausse des taux de rémunération du groupe TC :

- 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 \$ pour les membres du groupe TC qui ne touchent pas de rajustement salarial et qui occupent un poste représenté par l'AFPC au moment de la signature de la convention collective. Les membres qui touchent un rajustement ne sont pas admissibles à la prime de signature (voir les titres avec astérisques*).

APPENDICE A – INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES (PI)*

À compter du 22 juin 2016, un échelon sera ajouté à l'échelle de rémunération du groupe PI (augmentation de 4 %). La grille salariale PI-CGC-07 sera ajoutée à la convention collective.

APPENDIX A1 – GROUPE INSPECTION TECHNIQUE (TI) – ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION*

À compter du 22 juin 2016, les indemnités provisoires de l'Appendice P seront ajoutées au salaire. De plus, un échelon sera ajouté à l'échelle de rémunération des groupes Aviation, Marine et Sécurité ferroviaire (augmentation de 4 %).

APPENDICE K – INDEMNITÉ DE PLONGÉE ET INDEMNITÉ DE TRANSBORDEMENT EN MER

Tous les employés peuvent maintenant toucher à l'indemnité de plongée et l'indemnité de transbordement en mer. La valeur des indemnités devient :

- K-1 : L'indemnité de plongée passe à 25 \$
- K-4 : L'indemnité de transbordement en mer passe à 10 \$

APPENDICE P – GROUPE INSPECTION TECHNIQUE (TI)*

À compter du 22 juin 2016, l'indemnité provisoire s'ajoute aux salaires (Appendice A-1). L'Appendice P sera ensuite supprimé.

APPENDICE V – GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG)

À partir du 22 juin 2016, l'indemnité EG fera partie du salaire de base. L'Appendice V sera ensuite supprimé.

APPENDICE W – EMPLOYÉ-E-S DES GROUPES SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG) ET TECHNICIENS DIVERS (GT) QUI TRAVAILLENT À DES POSTES BASÉS À TERRE À LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE (GCC)*

À compter du 22 juin 2016, les montants suivants seront ajoutés aux indemnités mensuelles :

EG-06:	111 \$
EG-07:	142 \$
GT-06:	90 \$
GT-07:	135 \$
GT-08:	135 \$

NOUVEL APPENDICE – COORDINATION DU SAUVETAGE*

Une nouvelle indemnité d'une valeur de 4% du salaire de base a été créée pour les Contrôleurs des centres de coordination de sauvetage employés au Centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage.

NOUVEL APPENDICE – INDEMNITÉS AGENTS DE PÊCHES *

Agents de pêches (GT-02, GT-03, GT-04 et GT-05) : nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ à compter du 22 juin 2016.

NOUVEL APPENDICE – AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI EN ENVIRONNEMENT ET AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE *

Agents d'application de la loi en environnement et Agents de protection de la faune à Environnement et Changement climatique Canada (GT-02, GT-03, GT-04 et GT-05) ayant le statut d'agent de la paix : nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ à compter du 22 juin 2016.

NOUVEL APPENDICE – INDEMNITÉ POUR LES INSPECTEURS TECHNIQUES (TI) À MESURES CANADA *

Inspecteurs techniques à Mesures Canada (TI-03, TI-04, TI-05, TI-06 et TI-07) : nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ à compter du 22 juin 2016.

NOUVEL APPENDICE – INDEMNITÉ POUR AGENTS DES AFFAIRES DU TRAVAIL*

Agents des affaires du travail (TI-05) : nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ à compter du 22 juin 2016.

NOUVEL APPENDICE – INDEMNITÉ INSTALLATIONS DE MAINTENANCE DES FLOTTES DU MDN *

Employés du groupe EG-06 qui travaillent aux installations de maintenance des flottes (production, ingénierie ou ATF) et qui supervisent et certifient la maintenance des navires : admissibles à une indemnité annuelle de 2 500 \$ à compter du 22 juin 2016.

NOUVEL APPENDICE – ÉTUDE DE COMPARABILITÉ AVEC LES EG TRAVAILLANT À L'ACIA

Les parties ont convenu de former un comité mixte chargé de comparer les salaires et les tâches des EG travaillant à l'administration publique centrale aux salaires et aux tâches de leurs homologues à l'ACIA.

NOUVEL ARTICLE 60 – INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace maintenant l'indemnité de facteur pénologique (IFP). L'IRC s'élève à 2 000 \$ par année.

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

2. DURÉE DU TRAVAIL ET DÉPLACEMENTS

ARTICLE 25 – DURÉE DU TRAVAIL

NOUVEAU : Avant de modifier le statut de travailleur et travailleuse de jour à celui de travailleur et travailleuse par poste, et inversement, l'employeur doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.

ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.02 L'employé qui demande de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé compensateur a 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 TC des différents ministères.

28.03 Si, au cours d'une période de congé compensatoire, l'employé-e se voit accorder un congé payé (congé de deuil, congé en raison d'une maladie dans sa famille proche, ou un congé de maladie) ses crédits de congé compensatoire sont rétablis jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé qui lui ont été accordés.

ARTICLE 30 – DISPONIBILITÉ

Ajout d'un paragraphe afin de mieux clarifier l'intention de l'article.

ARTICLE 34 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

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

3. CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

ARTICLE 2 – DÉFINITION DE FAMILLE

Ajout de demi-frère, demi-sœur, enfant nourricier, bru et gendre à la définition de la famille, bonifiant ainsi les dispositions sur les congés.

ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Les années de service des membres qui retournent à la fonction publique après l'avoir quittée seront reconnues dans le calcul des crédits de congés annuels.

ARTICLE 39 – CONGÉ DE MALADIE

Les congés de maladie prévus dans notre convention collective demeurent les mêmes. Les parties ont 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 leurs fonctions. Toute modification du régime devra être négociée par les deux parties.

ARTICLE 42 – 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 43 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

43.01 Prolongation de la période de réaffectation, qui passe de 26 à 52 semaines.

43.05 Prolongation du congé après la naissance, qui passe de 24 à 52 semaines.

ARTICLE 44 – 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 46 – CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

Le congé du bénévolat sera supprimé de la convention collective à partir du 1^{er} avril de l'année suivant la signature de la convention collective, et sera ajouté à l'article 49, fournissant aux membres deux jours de congé personnel.

ARTICLE 47 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

47.03 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 49 – CONGÉ PERSONNEL

Augmentation de la durée du congé personnel, de 7,5 heures à 15 heures à compter du 1^{er} avril de l'année suivant la signature de la convention collective. Possibilité de scinder en deux le congé personnel.

ARTICLE 51 – 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.

NOUVEL APPENDICE – GARDES D'ENFANTS

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

NOUVEL APPENDICE – 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.

4. PROTECTION DES EMPLOIS

APPENDICE T – 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 des 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 \$**.

5. DROITS EN MILIEU DE TRAVAIL

ARTICLE 11 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

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

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

NOUVEAU – Par. 14.15 : 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.**

NOUVEL APPENDICE – CONGÉ SYNDICAL

Relié à l'article 14. 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.

ARTICLE 17 – MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 L'Employeur s'engage à indiquer à l'employé, par écrit, la raison de sa suspension ou de son licenciement et s'efforce de signifier cet avis avant ou au moment de la suspension ou du licenciement.

17.02 Le préavis concernant une mesure disciplinaire doit être soumis deux jours à l'avance plutôt qu'un.

ARTICLE 59 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

NOUVEAU 59.03 Lorsqu'un rapport concernant la conduite de l'employé-e est versé à son dossier, celui-ci a droit de consulter ledit rapport, de le signer pour indiquer qu'il l'a lu et de soumettre des observations écrites.

59.04 L'employé-e peut désormais consulter son dossier plus d'une fois par année.

ARTICLE 64 – INDEMNITÉ DE DÉPART

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

ARTICLE 68 – DURÉE DE LA CONVENTION

Si les membres la ratifient, la nouvelle convention collective expirera le 22 juin 2018.

APPENDICE H – PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

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

NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'EXAMEN DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION

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 2019.

Votre équipe de négociation, qui comprend :

Marc Blanchard	Jean Cloutier
Milton Dyck	Harold Larsen
Sheri B. Parent	Keith Parsons
Patrice Robin	Michael Tennant
Tom Hopkins	

Mathieu Brûlé, agent de recherche de l'AFPC
Seth Sazant, négociateur de l'AFPC

recommande à l'unanimité d'**accepter** cette entente provisoire.

Cordialement,

Le vice-président exécutif régional,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bob Jackson', written in a cursive style.

Bob Jackson

- 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
- Seth Sazant, négociateur, Section des négociations
- Mathieu Brûlé, 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 INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS

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

« famille » (*family*)

sauf indication contraire dans la présente convention, se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, **demi-frère, 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, **enfant nourricier** ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, **bru et gendre**, les grands-parents de l'employé-e et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

11.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés par chèque **voie 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.

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

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

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

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

25.XX Avant que l'employeur ne modifie le statut de travailleur et travailleuse de jour à celui de travailleur et travailleuse par poste, et inversement, l'employeur doit consulter à l'avance l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.02

- d) **Le congé compensatoire acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, est payé en argent ce jour-là au taux de rémunération de l'employé-e qui était en vigueur le 31 mars de l'exercice précédent.** ~~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 espèces 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.~~

Le nouveau libellé s'applique aux alinéas suivants :

29.04 d)

30.06 b)

31.06 b)

32.10 b)

34.07 b)

2.06 b) de l'Appendice B

NOUVEAU

28.03 Lorsque, pendant une période de congé compensateur, l'employé-e se voit accorder :

a) **un congé de deuil payé**

ou

b) **un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille**

ou

c) **un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,**

la période de congé compensateur ainsi déplacée soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'employeur y consent, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

28.11 devient 29.02

ARTICLE 30 DISPONIBILITÉ

30.02 L'employé-e désigné par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité, doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé à le faire.

Nouveau

30.03 Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

ARTICLE 34 TEMPS DE DÉPLACEMENT

34.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 34.02 et 34.03 :

- (b) Un jour de travail normal ~~pendant lequel il ou elle voyage et travaille~~, il ou elle touche :
 - (ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement **et/ou de travail** 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 **quinze (15)** ~~douze (12)~~ heures de rémunération au tarif normal.
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement **et/ou de travail**, jusqu'à concurrence de **quinze (15)** ~~douze (12)~~ heures de rémunération au tarif normal.

ARTICLE 38 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

38.02

- (h) Aux fins du paragraphe 38.02 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 64.04 à 64.07, 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.~~

38.07 Report et épuisement des congés annuels

- (e) Pendant une année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés ~~en espèces~~ au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence pour l'année de congé annuel précédente.

Ancien paragraphe 38.13

ARTICLE 42 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

42.02 Indemnité de maternité

- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence ~~de deux (2) semaines~~ avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de *l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagnée 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.**

ARTICLE 43

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

43.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la **cinquante deuxième (52)** ~~vingt-quatrième (24^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'employé-e, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

43.05 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 **cinquante-deux (52)** ~~vingt-quatre (24)~~ semaines après la naissance.

ARTICLE 44 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

44.02 Indemnité parentale

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

ARTICLE 46 CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

Le congé de bénévolat sera supprimé de la convention collective le 1^{er} avril de l'année suivant la signature.

Article 46 – Congé de bénévolat

~~46.01~~ 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 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.

~~46.02~~ Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

ARTICLE 47 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

- a. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
- b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les enfants d'un autre lit, les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, ~~ou~~ les enfants en tutelle **et les petits-enfants**);
- 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.**

47.02 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.

47.03 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.**

ARTICLE 49 CONGÉ PERSONNEL

Le 1^{er} avril de l'année suivant la signature de la convention collective, l'article précédent est remplacé par ce qui suit :

49.01 Sous réserve des nécessités du service et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, **quinze (15) heures** de congé payé pour des raisons de nature personnelle. **Le congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures.**

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

ARTICLE 51 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

51.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible a 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 paye pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. **A la demande de l'employé-e, un congé de deuil paye peu 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.**

51.02 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, ou d'une belle-sœur~~ **ou des grands-parents de sa conjointe ou de son conjoint.**

51.03 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 payé en vertu des paragraphes 51.01 et 51.02, 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 payé qui lui ont été accordés.

ARTICLE 59

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

59.01

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

59.02

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

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

- 1. de recevoir une copie de ce rapport;**
- 2. de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'il ou elle l'a lu; et**
- 3. de soumettre, le cas échéant, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.**

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

ARTICLE 60 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

ARTICLE 60 INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

60.01 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, ainsi qu'aux titulaires de certains postes de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada dont le lieu de travail habituel se situe dans un établissement pénitencier de Service correctionnel du Canada, sous réserve des conditions suivantes.

60.02 L'IFP 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.

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

Montant de l'IFP

60.04

Indemnité de facteur pénologique		
Niveau de sécurité de l'établissement		
Maximal	Moyen	Minimal
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

Application de l'IFP

60.05 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 60.02 ci-dessus s'appliquent.

~~60.06~~ 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'agent négociateur.

~~60.07~~ Sous réserve des dispositions du paragraphe 60.10 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 soixante-quinze (75) heures de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

~~60.08~~ Sous réserve des dispositions du paragraphe 60.09 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 soixante-quinze (75) heures en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

~~60.09~~ 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.

~~60.10~~ L'employé-e a le droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :

- ~~a.~~ pendant toute période de congés payés jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
- ou
- ~~b.~~ pendant la période entière de congés payés 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.

~~60.11~~ 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

~~60.12~~ 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 60

INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

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

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

60.02 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.

60.03 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.

60.04 L'employé-e a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 60.01 :

- 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.

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

- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

- Régime de pensions du Canada
- Régime des rentes du Québec
- Assurance-emploi
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*
- *Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation*

ARTICLE 64 INDEMNITÉ DE DÉPART

Remarque : Le présent article fera partie du nouvel appendice à l'intention des membres qui n'ont pas encaissé leur indemnité de départ.

Changements d'ordre administratif à effectuer :

~~À compter du 18 octobre 2013, les alinéas 64.01b) et d) sont supprimés de la convention collective.~~

64.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 64.02, 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, pour la première année complète d'emploi continu, 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 64.01d) 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 virgule cinq (13,5) heures mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi;~~

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

(e)(c) Décès

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

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

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

64.02 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 à cet article.

Pour plus de précision, tout montant **tenant lieu d'une indemnité pour les départs volontaires (démission ou retraite) accordé** ~~versé~~ en vertu des paragraphes 64.04 à 64.07 de l'**Appendice Y**, ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives, est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application du paragraphe 64.02.

**

64.03 Nomination à un poste chez 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 un montant **tenant lieu d'une indemnité de départ, s'il y a droit aux termes de l'Appendice Y.** ~~toucher toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 64.01 b) (avant le 18 octobre 2013) ou des paragraphes 64.04 à 64.07 (à compter du 18 octobre 2013).~~

64.04 Les anciennes dispositions concernant le montant tenant lieu d'une indemnité de départ volontaire (démission ou retraite) accordé aux employé-e-s qui ont choisi de reporter le paiement de cette somme se trouvent dans l'Appendice Y.

~~**64.04 Fin de l'indemnité de départ**~~

- ~~a) Sous réserve du paragraphe 64.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 18 octobre 2013 à un montant lié à la fin~~

~~de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, 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 64.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 18 octobre 2013 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.~~

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

64.05 Options

~~L'encaissement du montant lié à la fin 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 18 octobre 2013,~~
~~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 64.06c).~~

~~**~~

64.06 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 le montant lié à la fin de l'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 64.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 64.05a) et le nombre de semaines restantes sera payé en vertu de l'alinéa 64.05 b).~~
- d) ~~L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 64.06 b) sera réputé voir choisi l'option 64.05 b).~~

~~**~~

64.07 ~~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 TC à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation TC lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 64.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.~~

- ~~a) — Sous réserve du paragraphe 64.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 18 octobre 2013, l'employé-e a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, 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 64.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 18 octobre 2013, l'employé-e a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines 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 64.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.~~
- ~~d) — L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 64.07c) sera réputé voir choisi l'option 64.05 b).~~

ARTICLE 68 DURÉE DE LA CONVENTION

68.01 La présente convention vient à expiration le 21 juin 2014 **2018**.

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

APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION

En vigueur le 22 juin 2014 – Augmentation des taux de rémunération	1,25 %
En vigueur le 22 juin 2015 – Augmentation des taux de rémunération	1,25 %
En vigueur le 22 juin 2016 – Rajustement salarial de 0,5 % pour tous les groupes et niveaux	
En vigueur le 22 juin 2016 – Augmentation des taux de rémunération	1,25 %
En vigueur le 22 juin 2017 – Augmentation des taux de rémunération	1,25 %

Prime de \$650 à la signature de la convention collective, sauf aux groupes recevant un rajustement salarial.

Les notes de rémunération pour les employé-e-s de l'ASFC sera supprimée.

APPENDICE A1 TI – GROUPE INSPECTION TECHNIQUE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS AVIATION, MARINE, SÉCURITÉ FÉRROVIAIRE

1. Les employé-e-s de Transports Canada, du Bureau de la sécurité des transports **du Canada, de Services publics et approvisionnement Canada** ~~Travaux publics et Services gouvernementaux Canada~~, de Pêches et Océans Canada et de la Garde côtière canadienne, qui sont titulaires des postes de niveau TI-5 à TI-8 énumérés ci-dessous et possédant les qualités précisées sont admissibles aux taux de rémunération énumérés ci-dessus.

Renouveler le reste de l'Appendice.

Ajout d'un échelon de 4 % au taux maximal de rémunération à compter du 22 juin 2016.

APPENDICE D
PROTOCOLE D'ACCORD
S'APPLIQUANT À CERTAINS EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE
TECHNICIENS DIVERS, QUI TRAVAILLENT PAR ROULEMENT
OU SELON UN HORAIRE IRRÉGULIER
(CONTRÔLEURS DES CENTRES DE COORDINATION DU
SAUVETAGE ET DES CENTRES SECONDAIRES DE SAUVETAGE
MARITIME DU SERVICE DE RECHERCHE
ET DE SAUVETAGE DE LA GARDE CÔTIÈRE
ET PERSONNEL D'AÉROGLISSEURS)

4. Les employé-e-s visés par le présent protocole sont assujettis aux paragraphes **25.09** à **25.12** de la présente convention collective.

APPENDICE H
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET
D'APPRENTISSAGE MIXTE

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

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

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

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

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

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

APPENDICE I

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

Il est convenu que les représentants de la direction locale ainsi que les représentants locaux dûment autorisés des employé-e-s peuvent conjointement mettre au point et adopter un calendrier de travail mutuellement acceptable qui stipulera un nombre de jours civils consécutifs de travail sur le terrain, suivi d'une combinaison de jours de repos et de jours de congé compensateur acquis durant la période d'étude sur le terrain. Le calendrier ne précisera pas la durée du travail de chaque journée et les heures du début et de la fin du travail seront établies quotidiennement d'après les nécessités du service, sauf que les heures de travail journalières normales devront être consécutives, à l'exception de la pause-repas, et ne pas dépasser sept virgule cinq (7,5) heures. En conséquence, le paragraphe ~~25.08~~ **25.10** ne s'applique pas.

APPENDICE K

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

S'applique à tous les employés

K-1 Indemnité de plongée passe à 25 \$

K-4 Indemnité de transbordement en mer passe à 10 \$

S'applique uniquement à la classification EG

K-2 Congé annuel payé

K-3 Comité national de consultation

APPENDICE P PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA À L'ÉGARD DES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE INSPECTION TECHNIQUE (TI)

À compter du 22 juin 2016, l'indemnité provisoire s'ajoute aux salaires (Appendice A-1).

L'Appendice P sera ensuite supprimé.

APPENDICE T RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Partie 1 Rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.3 Les ministères ou les organisations établissent au besoin des comités **mixtes consultatifs** sur le réaménagement de leurs effectifs, **qui devront, notamment, mettre en place un processus d'examen des demandes d'échanges de postes provenant d'autres ministères et organisations.**

1.1.27 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée **ainsi que leur recours à la sous-traitance des services.** 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 d'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé;
- d. la préparation d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de l'employé;
- f. la situation actuelle de l'employé (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 (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. la recherche d'échanges de postes et l'importance de faire une demande d'approbation aussi rapidement que possible après avoir été avisé que l'employeur ne pouvait lui garantir une offre d'emploi raisonnable.**

. . . Renuméroter

- p. le droit des employé-e-s d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.**

Partie II Avis officiel

Modification rédactionnelle

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

6.1 Généralités

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

NOUVEAU 6.1.6

Une copie d'une lettre émise par l'Employeur en vertu du présent article ou d'un avis de licenciement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée à la présidence de l'Alliance.

6.2 Programmes de départ volontaire

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

- A. sont le fruit d'une consultation sérieuse auprès du comité mixte sur le réaménagement des effectifs;**
- B. ne servent pas à surpasser les cibles de réduction d'emplois. Dans la mesure du possible, les ministères déterminent le nombre de postes à couper avant de mettre en place leur programme 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 entame le processus d'évaluation du mérite;**
- 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.**

Re-numéroter en conséquence

6.2 Échanges 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 un employé optant ou un employé-e excédentaire qui ont choisi l'option A peut être affecté à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.**

(b) **Si un échange de poste est offert à l'employé-e excédentaire plutôt qu'à l'employé-e optant, les mesures de transition offertes aux personnes remplaçantes durant la période de surplus en vertu de l'alinéa 6.2.3 (b) et du sous-alinéa 6.2.3 (c) i) seront réduites d'une semaine pour chaque semaine de surplus écoulée.**

6.2.8 L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux employés 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.

Il est entendu que l'échange de postes ne peut être refusé simplement 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 ~~treize~~ mille cinq cents **quinze mille** dollars (~~10 000 \$, 13 500 \$~~) (**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 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre ~~six-neuf cent mille~~ **900 \$ 1 000 \$** pour des services de counseling relativement à leur possible réemploi ou 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 comme suit :

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

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).

Division du montant forfaitaire

Modifier l'alinéa 6.3.1 (b) de sorte que l'employé-e optant puisse, s'il le désire, recevoir son montant forfaitaire en deux versements.

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 aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. **La MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.**

Modification corrélative

6.3.7 L'employé 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 nommé de nouveau à un poste~~ **au sein de la fonction publique** ~~ou embauché dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la Loi sur l'administration financière,~~ rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il 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 a touché la MST ou l'indemnité d'études.

APPENDICE V PROTOCOLE D'ACCORD À L'ÉGARD DES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGUE ET SCIENTIFIQUE (EG)

À partir du 22 juin 2016, l'indemnité EG fera partie du salaire de base.

L'Appendice V sera ensuite supprimé.

APPENDICE W
PROTOCOLE D'ENTENTE À L'ÉGARD
DES GROUPES SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG)
ET TECHNICIENS DIVERS (GT) QUI TRAVAILLENT À DES POSTES
BASÉS À TERRE À LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE (GCC)

À compter du 22 juin 2016, les montants suivants seront ajoutés aux indemnités mensuelles :

EG-06 :	111 \$
EG-07 :	142 \$
GT-06 :	90 \$
GT-07 :	135 \$
GT-08 :	135 \$

NOUVEL APPENDICE
OPÉRATIONS DE RECHERCHE ET DE SAUVETAGE

À compter du 22 juin 2016, les coordonnatrices et coordonnateurs de recherche et de sauvetage (GT-05) qui travaillent dans un centre conjoint de coordination de sauvetage ont droit à une nouvelle indemnité de 4 %.

Les employés qui travaillent à la Garde côtière canadienne, dans un centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage ou un centre secondaire de sauvetage maritime sont tenus dans l'exercice de leurs fonctions de posséder des connaissances et une vaste expérience en ce qui a trait à la navigation maritime, aux opérations de navire, à la stabilité des navires, à la météorologie, à la construction navale ainsi qu'à la planification et à la coordination en recherche et sauvetage, ainsi que des certificats de compétence émis par Transport Canada ou la Garde côtière canadienne.

**NOUVEL APPENDICE
AGENTS DE PÊCHES**

Agents de pêches : nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ à compter du 22 juin 2016.

GT-02	3 000 \$
GT-03	3 000 \$
GT-04	3 000 \$
GT-05	3 000 \$

**NOUVEL APPENDICE
AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI EN ENVIRONNEMENT ET
AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE**

Agents d'application de la loi en environnement et Agents de protection de la faune à Environnement et Changement climatique Canada ayant le statut d'agent de la paix : nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ à compter du 22 juin 2016.

GT-02	3 000 \$
GT-03	3 000 \$
GT-04	3 000 \$
GT-05	3 000 \$

**NOUVEL APPENDICE
INDEMNITÉ POUR LES INSPECTEURS TECHNIQUES (TI) À MESURES
CANADA**

Inspecteurs techniques à Mesures Canada : nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ à compter du 22 juin 2016.

TI-03	3 000 \$
TI-04	3 000 \$
TI-05	3 000 \$
TI-06	3 000 \$
TI-07	3 000 \$

NOUVEL APPENDICE AGENTS DES AFFAIRES DU TRAVAIL

Agents des affaires du travail : nouvelle indemnité annuelle de 3 000 \$ à compter du 22 juin 2016.

TI-05 3 000 \$

NOUVEL APPENDICE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES(PI)

À compter du 22 juin 2016, un échelon sera ajouté à l'échelle de rémunération du groupe PI (augmentation de 4 %).

La grille salariale PI-CGC-07 sera ajoutée à la convention collective.

NOUVEL APPENDICE INDEMNITÉ INSTALLATIONS DE MAINTENANCE DES FLOTTES DU MDN

Employés du groupe EG-06 qui travaillent aux installations de maintenance des flottes (production, ingénierie ou ATF) et qui supervisent et certifient la maintenance des navires : admissibles à une indemnité annuelle de 2 500 \$ à compter du 22 juin 2016.

NOUVEL APPENDICE CONGÉ POUR AFFAIRES 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 1er janvier 2018.

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

**NOUVEL APPENDICE
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT L'ÉTUDE DE COMPARABILITÉ AVEC
L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS**

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

Le comité mixte sera chargé de comparer la valeur du travail et la rémunération des EG travaillant à l'administration publique centrale à la valeur du travail et la rémunération de leurs homologues à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). Le comité soumettra ses propositions aux parties à titre informatif pour la prochaine ronde de négociation.

Si les parties n'arrivent pas à un consensus sur les propositions, elles pourront recourir à la médiation. Elles conviennent de faire appel à l'un des deux médiateurs suivants en fonction de leur disponibilité : John Jaworski et Tracey O'Brien.

Les parties du présent appendice peuvent, d'un commun accord, prolonger l'échéance prévue pour l'achèvement des travaux.

**NOUVEL APPENDICE
PROTOCOLE D'ENTENTE
SUR LE SOUTIEN AU BIEN-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

NOUVEL APPENDICE SERVICE DE GARDE D'ENFANTS

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.

NOUVEL APPENDICE

EXAMEN DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS

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 techniques.

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 techniques.

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 TC.

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 TC. 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 2019 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.

NOUVEL APPENDICE SANTÉ MENTALE

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.
- 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 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.