



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2021

**Services des programmes et de
l'administration (groupe PA)**

22 et 23 juin 2021

Préambule

Le présent document contient les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) dans le cadre de la présente ronde de négociations pour le personnel des Services des programmes et de l'administration (groupe PA). Ces revendications sont présentées sous toutes réserves d'erreurs, d'omissions, de modifications ou d'ajouts proposés ultérieurement.

L'AFPC se réserve le droit de compléter, de modifier et de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de présenter des contre-propositions aux demandes de l'employeur et de soumettre de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouveaux renseignements obtenus durant les pourparlers.

Les fonctionnaires visés par la présente convention sont fiers de travailler pour la population canadienne. C'est pourquoi le Syndicat présente des revendications et se réserve le droit d'en présenter afin de maintenir et de rehausser la qualité et le niveau des services publics offerts aux Canadiens et Canadiennes.

Le Syndicat se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure, là où apparaît la mention SOUS TOUTES RÉSERVES. L'AFPC se réserve notamment le droit de présenter des revendications salariales globales lorsqu'elle le jugera approprié durant les négociations.

Notons que les dispositions, articles ou protocoles d'entente de la convention collective qui n'auront pas été abordés durant les négociations par l'une ou l'autre des deux parties seront automatiquement renouvelés.

Enfin, l'AFPC demande à l'Employeur de lui communiquer toutes modifications proposées à l'organisation ou aux lieux de travail qui peuvent avoir une incidence sur la présente ronde de négociations. Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications après avoir reçu ces renseignements.

ENJEUX COMMUNS

Les revendications concernant les articles suivants doivent être négociées à la table des enjeux communs. SOUS TOUTES RÉSERVES, les parties pourront renvoyer n'importe lequel des enjeux communs aux tables spécifiques.

*NOUVEAU	Télétravail
*NOUVEAU	Protection contre la sous-traitance
*NOUVEAU	Droit à la déconnexion
*NOUVEAU	Fonds de justice sociale
*NOUVEAU	Équité en milieu de travail
*Art. 2	Définitions
*Art. 7/ententes du CNM	Directive sur la prime de bilinguisme
*Art. 10	Renseignements
*Art. 11	Précompte des cotisations
*Art. 12	Utilisation des locaux de l'Employeur
*Art. 14/Appendice K	Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
*Art. 19	Pas de discrimination
*Art. 20	Harcèlement
*Art. 23/Réaménagement des effectifs – Appendice D	Sécurité d'emploi
*Art. 24	Changement technologique
*Art. 33	Congés – généralités
*Art. 34	Congé annuel payé
*Art. 38-40	Congé parental et de maternité
*Art. 41	Congé non payé pour s'occuper de la famille
*Art. 56	Mesures disciplinaires
*Art. 56	Exposé des fonctions
*Art. 68	Durée
*Appendice A	Augmentation économique générale
*Appendice C	Programme d'apprentissage mixte
*Appendice F	Mise en œuvre
*Appendice M	Santé mentale en milieu de travail
*Appendice N	Garde d'enfants

ARTICLE 18
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

SOUS TOUTE RÉSERVE

Le Syndicat souhaite discuter de la procédure de règlement des griefs, notamment des délais pour déposer un grief et mettre en œuvre des mesures correctives, et des personnes qui entendent les griefs aux deuxième et troisième paliers.

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 25. Plus précisément, le syndicat souhaite discuter d'une réduction du nombre d'heures normales de travail afin de passer à 35 heures par semaine sans baisse de salaire annuel, ainsi que l'établissement des horaires de travail par poste en fonction de l'ancienneté.

25.05

- a. L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.
- b. L'Employeur doit prévoir une pause-repas non rémunérée d'au moins trente (30) minutes par journée de travail complète, normalement au milieu de la journée de travail.
- c. Sous réserve des nécessités du service, l'employée qui allaite peut demander que son horaire soit aménagé de manière qu'elle puisse prendre des pauses non rémunérées dont elle a besoin pour allaiter ou extraire le lait maternel. Ces demandes ne sont pas refusées sans motif valable.
- d. Il est entendu que les employé-e-s peuvent consacrer une période de temps raisonnable, pendant les heures de travail, pour résoudre leurs problèmes de paye.**
- e. L'employeur doit prévoir au moins quinze (15) minutes par journée de travail complète pour permettre aux employé-e-s de lire les communications et les documents internes récents de la fonction publique qui sont pertinents à l'exercice de leurs fonctions.**

25.08 Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de **6 h** ~~7h~~ à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

ARTICLE 27

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de **cinq dollars (5 \$)** ~~deux dollars (2,00 \$)~~ l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux (2,00 \$)~~ **cinq dollars (5 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b. Dans le cas des employé-e-s travaillant à une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 28.

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

- a. L'employé-e est rémunéré au **tarif double (2)** ~~tarif et demi (1 1/2)~~ pour les ~~sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de~~ le travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail ~~et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.~~

Disposition additionnelle (WP)

- i. Dans un cas d'urgence, tel que déterminé par l'employeur, lorsqu'un employé-e classifié WP est tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, il ou elle doit être rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures de travail continues effectuées en sus de vingt-quatre (24) heures.

Des modifications corrélatives devront être apportées à la convention collective suivant l'adoption de cette proposition.

28.08 Rémunération en espèces ou congé payé

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération **ou** ~~sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées à une compensation~~ au moyen d'une période équivalente de congé payé, **au choix de l'employé-e.**
- b. L'Employeur s'efforce de verser ~~verse~~ la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.
- c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur.
- d. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé au taux de rémunération calculé selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédent.
- e. À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon

la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

Des modifications corrélatives seront apportées à la convention collective suivant l'adoption de cette proposition.

28.09 Repas

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

ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.02 Sous réserve du paragraphe 30.03, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint,
- c. le lundi de Pâques,
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e. la Journée nationale des peuples autochtones**
- e.f. la fête du Canada,
- f.g. la fête du Travail,
- h. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,**
- g.i. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- h.j. le jour du Souvenir,
- i.k. le jour de Noël,
- j.l. l'après-Noël,
- k.m. un (1) ~~deux~~ (2) autres jours dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, sont est reconnus comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est reconnu ces jours additionnels ne sont pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, le troisième lundi de février et le premier lundi d'août,**
- l.n. un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

30.08

- a. Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré **à tarif double (2)** et demi ~~(1 1/2)~~ pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq ~~(7,5)~~ heures et au tarif double par la suite, en plus de la rémunération que l'employé-e aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là; ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier :
 - a. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;
 - b. d'une rémunération calculée à raison du **double (2)** du ~~d'une fois et demie (1 1/2)~~ le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq ~~(7,5)~~ heures;

- ~~c. d'une rémunération calculée à raison de deux fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en excédent de sept virgule cinq heures (7,5).~~
- c. Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.06b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux fois (2) son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.
- d. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
- a. Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.
 - b. En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

ARTICLE 31

OBLIGATIONS RELIGIEUSES

- 31.01** L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé-e qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- 31.XX** L'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, un maximum de deux (2) jours de congé payé pour remplir ses obligations religieuses.
- 31.02** De plus, les employé-e-s peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de poste (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.
- 31.03** Nonobstant le paragraphe 31.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.
- 31.04** 31.04 L'employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances imprévisibles.

ARTICLE 35 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

35.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 35.02, un congé de maladie payé ~~peut lui être~~ lui **est accordé à la discrétion de l'employeur** pour une période maximale de ~~deux cents deux quatorze-vingt-sept virgule cinq (187,5~~ **202,5**) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

35.XX L'employé-e ne sera pas tenu de fournir un certificat médical pour obtenir un congé de maladie de moins de cinq (5) jours.

39.YY Lorsque l'employé-e est tenu-e de présenter un certificat médical, le coût du certificat lui est remboursé par l'employeur. L'employé-e a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut afin d'obtenir ce certificat.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE SANTÉ MENTALE

L'employé-e a droit à un maximum de cinq (5) jours de congé payé au cours d'une année financière, à sa discrétion, pour prendre soin de lui-même ou d'elle-même et favoriser sa santé mentale.

ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur **par une commission des accidents de travail** lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;

ou

b. d'une maladie **professionnelle, d'un traumatisme indirect, ou de toute autre affection, blessure ou maladie** résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

ARTICLE 42 CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS

- 42.01 Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve qu'il ou elle a demandé ou reçoit des prestations de compassion, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi (AE) se voit accorder un congé non payé pendant qu'il ou elle touche ou attend ces prestations.
- 42.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe 42.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- 42.03 Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- ~~42.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 42.01 ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~
- 42.XX L'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.**
- 48.YY Pour chaque semaine où l'employé-e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes, il ou elle reçoit la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations d'assurance-emploi (AE) applicables.**
- 42.05 Le congé accordé en vertu du présent alinéa est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 43 CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

Le Syndicat propose de supprimer cet article à la condition que les parties acceptent la proposition syndicale concernant l'article 53.

ARTICLE 44

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

- a. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé(e));
- b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles-filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé(e)), des petits-enfants;
- c. des parents (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, **du beau-frère, de la belle-sœur, de la bru, du gendre, de la tante, de l'oncle, de la nièce, du neveu**, des grands-parents de l'employé-e;
- e. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou de l'employée ou avec qui l'employé ou l'employée demeure en permanence;
- f. de tout parent avec qui l'employé e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e;
- g. d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

44.02 Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être accordées en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures au cours d'une année financière.

44.03 Sous réserve du paragraphe 44.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous ~~qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires,~~ **de nature professionnelle, notamment, un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, ou un rendez-vous avec un avocat, un conseiller financier**, ~~ou avoir une entrevue avec les~~ **une** autorités scolaires ou ~~des un~~ organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;

- e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. **quinze (15)** ~~sept virgule cinq (7,5)~~ heures des **soixante-quinze (75)** ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures précisées au paragraphe 44.02 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 prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- h. pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

44.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 44.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 47 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

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

- a. **le beau-frère, la belle-sœur;**
- b. **tout parent dont l'employé-e s'occupe, qu'ils habitent ou non ensemble;**
- c. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. ~~L'employé-e a droit au congé de deuil payé pour un membre de la famille selon la définition au paragraphe sous 47.01a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.~~

47.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. 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, l'employé-e est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, elle ou il peut bénéficier d'un maximum de **cinq (5) trois (3)** jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas **cinq (5) trois (3)** jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

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

47.XX L'employé-e a droit à un congé de deuil en vertu du paragraphe 47.02 s'il ou si elle, la personne avec qui il ou elle prévoit avoir un enfant ou leur porteuse fait une fausse couche. Aux fins de l'application du présent article, une « fausse couche » signifie l'interruption d'une grossesse avant la 20^e semaine.

47.YY L'employé-e a droit à un congé de deuil payé si une personne est décédée alors que l'employé-e était en congé pour s'occuper de cette personne en vertu du paragraphe 42.01. Ce congé de deuil, déterminé par l'employé-e, doit être pris entre la journée du décès et six semaines après la journée de commémoration du défunt. À la demande de l'employé-e, le congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de quatorze (14) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes, jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail.

47.04 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 47.02 et 47.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

47.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 47.02 et 47.03.

ARTICLE 53 CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 53.

53.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, **quinze (15) heures** ~~une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures~~ ~~ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures~~ chacune de congé payé pour des raisons de nature personnelle. **Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacune.**

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 les congés à la date demandée par l'employé-e.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU

- a. La directive de l'employeur sur le congé avec étalement du revenu stipulée dans la *Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales* fait partie de la présente convention.**
- b. L'employeur ne refuse pas sans motif raisonnable une demande de congé avec étalement du revenu.**
- c. Lorsque le nombre de demandes de congé avec étalement du revenu dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder ce congé est le nombre d'années de service.**

ARTICLE 59
EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS

SOUS TOUTES RÉSERVES

ARTICLE 61
INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

SOUS TOUTES RÉSERVES

**NOUVEL ARTICLE
CHARGE DE TRAVAIL DES AGENT-E-S DE
LIBÉRATION CONDITIONNELLE**

SOUS TOUTES RÉSERVES

**NOUVEL ARTICLE
PRIME DE LANGUE AUTOCHTONE**

SOUS TOUTES RÉSERVES

ARTICLE 64 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

64.07 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de **cinq et un tiers pour cent (5 1/3%)** ~~quatre et un quart pour cent (4 1/4 %)~~ pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

64.08 Sous réserve de l'alinéa 25.23d), lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.02, il ou elle est rémunéré au tarif **double (2)** ~~et demi (1 1/2)~~ pour toutes les heures effectuées ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.~~

64.XX Nonobstant les dispositions du paragraphe 64.02, il n'y a pas de calcul au prorata du congé personnel payé prévu à l'article 53.02.

NOUVEL ARTICLE

EMPLOYÉ-E-S NOMMÉ-E-S POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

- a. **La directive de l'employeur sur l'emploi pour une durée déterminée stipulée dans la *Politique sur la Gestion des personnes* et la *Directive sur l'emploi pour une durée déterminée* fait partie de la présente convention.**
- b. **L'employeur n'exclura pas sans motif raisonnable des périodes d'emploi d'une durée déterminée du calcul de la période de travail cumulatif utilisée afin de déterminer le moment auquel un-e employé-e nommé pour une période déterminée doit être converti en employé-e nommé pour une période indéterminée.**
- c. **L'employeur ne peut renvoyer puis réembaucher l'employé-e nommé pour une durée déterminée dans le but d'interrompre la durée du service pendant plus de soixante (60) jours civils consécutifs et d'ainsi éviter de nommer l'employé-e pour une durée indéterminée.**

NOUVEL ARTICLE DÉNONCIATION

Aucune mesure disciplinaire ni pénalité ne doit être imposée à l'employé-e, y compris, mais sans s'y limiter, être rétrogradé, suspendu, congédié, pénalisé financièrement, ou perdre son service accumulé, une possibilité de promotion ou une autre occasion d'emploi dans la fonction publique, après avoir divulgué un acte fautif ou une omission, notamment, une infraction à une loi du Parlement, à une loi de l'assemblée législative d'une province, ou à tout instrument en vigueur en vertu d'une telle loi; ou pour avoir divulgué un acte ou une omission qui peut entraîner une perte importante de fonds publics, ou un acte ou une omission qui peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique ou l'environnement.

ARTICLE 66 ADMINISTRATION DE LA PAYE

66.07

- a. Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur ~~et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs~~, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié désigné payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.
- c. **L'employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau. Afin de déterminer le moment où l'employé-e peut passer au prochain échelon salarial du poste occupé par intérim, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

66.XX L'employé-e qui est nommé-e « chef d'équipe » ou « point de contact » afin d'exécuter une partie des fonctions d'un niveau de classification plus élevé a droit à une rémunération d'intérim, conformément au paragraphe 66.07.

APPENDICE A

SOUS TOUTES RÉSERVES

APPENDICE B

**PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE CONGÉ SESSIONNEL DE
CERTAINS EMPLOYÉ-E-S DU BUREAU DE LA TRADUCTION**

SOUS TOUTES RÉSERVES

APPENDICE C

**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET
D'APPRENTISSAGE MIXTE**

SOUS TOUTES RÉSERVES

APPENDICE D

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

SOUS TOUTES RÉSERVES – Enjeux communs

APPENDICE E

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

RETIRER

APPENDICE F

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

SOUS TOUTES RÉSERVES

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

SOUS TOUTES RÉSERVES

APPENDICE H
PROTOCOLE D'ENTENTE PROTECTION SALARIALE – BLOCAGE
DES POSTES

SOUS TOUTES RÉSERVES

APPENDICE I
LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

SOUS TOUTES RÉSERVES

APPENDICE J
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-
APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉE L'ALLIANCE)
CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE
L'ADMINISTRATION -INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES
CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

SOUS TOUTES RÉSERVES

APPENDICE K
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE CONGÉ POUR
ACTIVITÉS SYNDICALES

SOUS TOUTES RÉSERVES

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

SOUS TOUTES RÉSERVES

**APPENDICE M
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**

SOUS TOUTES RÉSERVES

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

SOUS TOUTES RÉSERVES

**APPENDICE O
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LES MEMBRES DU GROUPE ADMINISTRATION DES
PROGRAMMES (PM) QUI TRAVAILLENT À TITRE D'AGENTS
DES PÊCHES**

SOUS TOUTES RÉSERVES

ANNEXE P
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LES LANGUES AUTOCHTONES

SOUS TOUTES RÉSERVES

APPENDICE Q
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LE GROUPE DE TRAVAIL DES PROGRAMMES DE
BIEN-ÊTRE SOCIAL (WP) EN TANT QU'AGENT DE LIBÉRATION
CONDITIONNELLE ET RESPONSABLE DES AGENTS DE LIBÉRATION
CONDITIONNELLE

SOUS TOUTES RÉSERVES

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

SOUS TOUTES RÉSERVES

NOUVEAU **
APPENDICE S
CLAUDE DE PÉNALITÉ POUR LA MISE EN PLACE DE LA SGP

SOUS TOUTES RÉSERVES

PARTIE B

REVENDEICATIONS ÉCONOMIQUES

Le syndicat se RÉSERVE LE DROIT de déposer, au stade approprié des négociations, un ensemble complet de revendications comprenant, entre autres, les éléments suivants :

- Augmentations salariales égales ou supérieures au taux d'inflation;
- Indemnités;
- Augmentations d'échelon;
- Ajustements à la valeur du marché.