



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

## **ENTENTE DE PRINCIPE**

### **ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)**

#### **ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)**

COMPRENANT LES PERSONNES SALARIÉES DES CLASSIFICATIONS  
SUIVANTES :

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



Dossier: 2122-EB-3

Le 24 juillet 2020

**DESTINATAIRES : TOUS LES MEMBRES DE L'AFPC – ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)**

**OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE**

---

Le 23 juillet 2020, après deux ans et demi de pourparlers, votre équipe de négociation a réussi à conclure une entente de principe avec le Conseil du Trésor. Elle vous recommande à l'unanimité d'accepter cette entente.

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

**POINTS SAILLANTS DE NOTRE ENTENTE**

**Augmentations économiques**

L'entente prévoit une bonification substantielle des taux de rémunération des membres. Elle comprend, entre autres, des augmentations salariales générales et la mise en œuvre d'une nouvelle grille salariale pour les enseignants et enseignantes de 12 mois.

Nous avons obtenu, pour tous les membres du groupe EB, les hausses salariales suivantes :

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

**Nouveaux taux de rémunération nationaux des enseignantes et enseignants 12 mois**

Les enseignantes et enseignants qui travaillent 12 mois par année seront placés dans une nouvelle grille salariale nationale, tel que recommandé par un comité mixte en avril 2019. Les taux de rémunération seront sujets aux augmentations économiques générales négociées lors de la présente ronde. Ces personnes seront placées à l'échelon ou au taux qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. Les nouveaux taux sont en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

**RÉSUMÉ PAR ARTICLE DE L'ENTENTE DE PRINCIPE**  
**CONCLUE LE 23 JUILLET 2020**

**ARTICLE 9 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

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

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

Nouveau congé pour une personne salariée élue à un poste syndical à temps plein.

Autres modifications d'ordre administratif.

**ARTICLE 20 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

Délais de réponse précis pour les demandes de congé annuel pour les employé-e-s ED.

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

**Congé parental non payé prolongé**

Pour les parents assurés en vertu de l'AE et du RQAP : prolongation du congé parental non payé jusqu'à 86 semaines, sans incidence sur la limite de cinq ans prévue à l'article 22.09 (nouveau 22.10).

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

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

**Semaines additionnelles en vertu du RQAP**

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

## **Modification du nombre de semaines indemnisées**

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

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

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

## **Formule de remboursement**

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

## **Article 22.09 – Congé de compassion**

Le sous-alinéa 22.09 c) v), Congé de compassion, remplacé par le nouveau paragraphe 22.10, Congé pour proches aidants.

Les nouvelles dispositions englobent les trois types de congé de l'AE :

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

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

## **Article 22.14 – Congé pour accident de travail**

Engagement pris par l'employeur de publier des documents d'information sur les droits et les indemnités liés aux accidents du travail.

## **ARTICLE 23 – CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT**

Libellé sur l'importance des activités de perfectionnement professionnel (p. ex., conférences et ateliers) pour les membres LS.

## **ARTICLE 27 – TEMPS DE DÉPLACEMENT**

Jusqu'à cinq heures de rémunération pour les escales.

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

Suppression du libellé qui limite l'accès de l'employé-e à son dossier à une seule fois par an.

## **ARTICLE 48 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

L'indemnité de repas passe de 9 \$ à 12 \$.

## **ARTICLE 57 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

La période de réaffectation passe de 24 à 78 semaines après la naissance de l'enfant. Remplacer « officer » par « employee » (en anglais seulement).

## **ARTICLE 60 – CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉ-E-S ED-EST ET EU DONT L'ANNÉE DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR DIX (10) MOIS**

Possibilité pour les enseignants ED-EST travaillant 10 mois par année de prendre leurs congés personnels en segments de 7,5 heures ou de 3,75 heures.

## **ARTICLE 67 – DURÉE DE LA CONVENTION**

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 30 juin 2021.

## **INDEMNISATION**

Le Conseil du Trésor s'est engagé par écrit à consulter l'AFPC lorsqu'il révisera la Politique sur les services juridiques et l'indemnisation.

## **NOUVEL ARTICLE – CONGÉ POUR LES VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE**

Les personnes salariées qui font l'objet de violence familiale ont droit à 75 jours de congé annuel.

## **APPENDICE A: TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

### Annexe A1-2 : Notes sur la rémunération du sous-groupe ED-EST

Note sur la rémunération n° 5. Les enseignantes et enseignants du MAINC seront payés aux deux semaines.

### ANNEX A5 : Notes sur la rémunération du groupe de soutien de l'enseignement (EU)

Note sur la rémunération n° 5. Les aides enseignants seront payés aux deux semaines.

Les changements susmentionnés aux notes sur la rémunération figurant à l'annexe A1-2 et à l'annexe A5 seront mis en œuvre après 180 jours à compter de la signature de la convention collective [EB](#). L'employeur donnera à l'AFPC et aux employé-es touché-es un préavis de trois (3) périodes de paye avant la mise en œuvre des changements.

## **APPENDICE B: RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

L'indemnité d'études passe de 15 000 \$ à 17 000 \$ pour les personnes salariées permanentes qui sont mises à pied durant un réaménagement des effectifs.

## **APPENDICE H: PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE**

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

## **APPENDICE K: MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

L'appendice précise les modalités de mise en œuvre de la convention collective. Elles comprennent le versement aux membres d'une somme de 500 \$ dans les 180 jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye en suspens, et d'une indemnité de 50 \$ par période subséquente de 90 jours où la convention collective n'est pas mise en œuvre.

## **APPENDICE M: SERVICES DE GARDE**

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

## **APPENDICE N: ENSEIGNANT-E-S ED-EST 12 MOIS**

Suppression du protocole d'entente en raison de l'entrée en vigueur de nouveaux taux de rémunération nationaux.

## **APPENDIX O: SANTÉ MENTALE**

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

## **APPENDICE P: SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉ-E-S**

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

## **NOUVEL APPENDICE : ED-LAT ET DÉCISION TEPLITSKY**

Protocole d'entente visant la création d'un comité mixte chargé de déterminer les principes clés de la décision Teplitsky (30 novembre 1989) et de présenter des recommandations non exécutoires en vue de la prochaine ronde de négociation.

## **NOUVEL APPENDICE: LANGUES AUTOCHTONES**

Création d'un comité paritaire chargé d'examiner l'usage des langues autochtones dans la fonction publique fédérale, les compétences linguistiques du personnel dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que les avantages que les locuteurs de langues autochtones apportent à la fonction publique.

## **MODIFICATIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF**

Remplacer « *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* » par « *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* ». Remplacer également « *Commission des relations de travail dans la fonction publique* » par « *Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* ».

Les membres de votre équipe de négociation, c'est-à-dire :

Arliss Chute Ibsen  
Michael Freeman  
Francesco Lai  
Marie-Hélène Leclerc  
Danielle Moffet  
Mathieu Brûlé (négociateur, AFPC)  
Shawn Vincent (agent de recherche, AFPC)

recommandent à l'unanimité la ratification de cette entente de principe.

En toute solidarité,



Jamey Mills  
Vice-président exécutif régional, Colombie-Britannique

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

**ENTENTE DE PRINCIPE**  
**DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**  
**AVEC**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**ET**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA**  
**EN CE QUI CONCERNE LES NÉGOCIATIONS POUR LE GROUPE**  
**ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)**

**Les parties aux présentes conviennent de conclure une entente de principe comme suit :**

1. Les points communs suivants, qui ont été convenus dans le cadre de l'entente de principe du groupe Services des programmes et de l'administration (PA) (signée le 9 juillet 2020) et qui s'appliquent au groupe EB, restent acceptés et font partie de cette entente de principe :
  - Article 9 – Utilisation des locaux de l'employeur
  - Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
  - Paragraphes 22.04, 22.06, 22.07 – Dispositions de congé et d'indemnité de maternité et de congé et d'indemnité parentales
  - Alinéa 22.09 c)(v) – Congé de compassion (supprimer) – NOUVEAU  
Paragraphe 22.10 – Congé pour proches aidants (paragraphes suivant seront renumérotés conséquemment)
  - Nouvel article – Congé pour cause de violence familiale
  - Appendice « B » – Réaménagement des effectifs
  - Appendice « K » – Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective
  - Appendice « M » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde
  - Appendice « O » – 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
  - Appendice « P » – Protocole d'entente sur le Soutien au mieux-être des employés (supprimer)
2. Augmentations des taux de rémunération et modifications des notes sur la rémunération, tel qu'indiqué à l'annexe A.

3. Taux de rémunération nationaux pour les enseignants du sous-groupe ED-EST sur un régime de 12 mois, tel qu'indiqué à l'annexe B.
4. Durée – une entente de trois (3) ans, arrivant à échéance le 30 juin 2021, tel qu'indiqué à l'annexe C.
5. Modifications apportées aux dispositions suivantes, comme indiqué à l'annexe D :
  - Article 20 – Congé annuel payé
  - Article 23 – Congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel
  - Article 27 – Temps de déplacement
  - Article 33 – Examen du rendement et dossier de l'employé-e
  - Article 48 – Heures supplémentaires
  - Article 60 – Congé accordé aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois
  - Appendice « H » – Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte
  - Appendice « N » – Protocole d'entente concernant les ED-EST (12 mois) (supprimer)
  - Nouvel Appendice « XX » – Protocole d'entente concernant la décision rendue par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky
  - Nouvel Appendice « XX » – Protocole d'entente concernant les langues autochtones
6. Tous les éléments convenus et signés dans le cadre des négociations font partie de la présente offre à moins d'indication contraire.
  - Changement des références à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (multiples).
  - Paragraphes 57.01 et 57.05 – Remplacer 24e semaine par 78e semaine
  - Paragraphe 57.07 (anglais seulement) – Remplacer « officer » par « employee »
7. L'Employeur s'engage à élaborer une politique de l'Employeur sur la violence familiale qui donnerait des directives aux gestionnaires sur la façon d'approcher ces situations. Cette politique ne fera pas partie de la convention collective.
8. La mise en œuvre des dispositions du paragraphe 22.06 – Congé parental non payé entrera en vigueur à la date de la signature de la convention collective.
9. À la suite d'une lettre envoyée en avril 2018 à l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Employeur réaffirme son engagement à entreprendre des consultations avec l'Alliance au cours du prochain examen de la politique du Conseil du Trésor sur l'aide juridique et l'indemnisation.

10. Le SCT enverra une communication écrite aux chefs des ressources humaines du ministère de la Défense nationale, du Service correctionnel du Canada et des Services autochtones du Canada, pour leur faire part des principaux éléments relatifs aux accidents de travail discutés au cours des négociations.
11. L'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada acceptent de retirer tous les autres articles en suspens.
12. L'Alliance de la Fonction publique du Canada convient de recommander à l'unanimité la ratification de la présente entente de principe à ses membres et l'employeur convient de recommander à l'unanimité la ratification de la présente entente provisoire à ses mandants.
13. À la condition que l'Alliance de la Fonction publique du Canada confirme par écrit à l'Employeur que la ratification a été approuvée par le groupe EB le ou avant le 15 octobre 2020, l'article 3 de l'Appendice « K » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective sera modifiée comme suit :
  - Les renvois à un « montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension » seront remplacés par « montant de cinq cents dollars (500 \$) n'ouvrant pas droit à pension ».
14. Sauf en cas d'indication contraire, les dispositions existantes sont renouvelées.

## Annexe A

### APPENDICE A

#### TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

##### Taux de rémunération

L'employeur propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'Appendice « K » – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'Appendice « K » – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018 – Augmentation des taux de rémunération : 2,8 %

En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 – Augmentation des taux de rémunération : 2,2 %

En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020 – Augmentation des taux de rémunération : 1,35 %

##### Notes sur la rémunération

Annexe « A1-2 » \*

Sous-groupe de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST)

5. L'Employeur rémunérera les enseignants(es) ~~du MAINC de l'AINC à la quinzaine~~ **sur une base bihebdomadaire.**

Annexe « A5 » \*

Groupe soutien de l'Enseignement (EU)

Aides aux enseignants

5. L'Employeur ~~maintient la pratique actuelle qui consiste à rémunérer~~ **rémunérera** les employé-es du ministère des Affaires indiennes et du Nord **sur une base bihebdomadaire** ~~deux (2) fois par mois, sauf en juillet et en août où il ne leur émet qu'un (1) chèque de rémunération.~~

\*Les changements susmentionnés aux notes sur la rémunération figurant à l'annexe A1-2 et à l'annexe A5 seront mis en œuvre après 180 jours à compter de la signature de la convention collective EB. L'employeur donnera à l'AFPC et aux employé-es touché-es un préavis de trois (3) périodes de paye avant la mise en œuvre des changements.

## Annexe B

### APPENDICE A

#### TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

##### Mise en œuvre de taux de rémunération nationaux pour les enseignants-es du sous-groupe ED-EST

1. À compter de la mise en œuvre de la nouvelle grille des salaires ci-dessous et du mouvement des titulaires à la grille, supprimer les tableaux de rémunération suivants :
  - Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Maritimes
  - Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Québec
  - Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Ontario
  - Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Manitoba
  - Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Saskatchewan
  - Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Alberta
  - Annexe « A1 » – Régime de rémunération de 10 mois, Colombie-Britannique
2. En vigueur aux dates déterminées conformément au paragraphe 2a)(ii) du nouvel Appendice « K » – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective, la grille de rémunération suivante devient les taux de rémunération nationaux pour les le sous-groupe ED-EST :

Expérience d'enseignement	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6
1	\$ 49 444	\$ 53 326	\$ 58 079	\$ 65 575	\$ 70 403	\$ 75 476
2	\$ 52 340	\$ 55 936	\$ 61 216	\$ 68 872	\$ 74 100	\$ 79 022
3	\$ 55 237	\$ 58 540	\$ 64 351	\$ 72 169	\$ 77 788	\$ 82 577
4	\$ 58 129	\$ 61 142	\$ 67 493	\$ 75 469	\$ 81 486	\$ 86 123
5	\$ 61 021	\$ 63 745	\$ 70 628	\$ 78 769	\$ 85 180	\$ 89 681
6	\$ 63 914	\$ 66 350	\$ 73 765	\$ 82 070	\$ 88 876	\$ 93 226
7	\$ 66 821	\$ 68 953	\$ 76 903	\$ 85 367	\$ 92 578	\$ 96 775
8	\$ 69 716	\$ 71 568	\$ 80 039	\$ 88 669	\$ 96 268	\$ 100 325
9	-	\$ 74 144	\$ 83 178	\$ 91 972	\$ 99 967	\$ 103 879
10	-	-	-	\$ 95 272	\$ 103 661	\$ 107 424

3. Les parties conviennent que les augmentations économiques applicables négociées pendant la présente ronde de négociations pour le groupe EB seront appliquées à la grille de rémunération au point 2 avant sa mise en œuvre.
4. Modifier les notes sur la rémunération du sous-groupe ED-EST comme suit :
  1. Les services rendus par un employé–e qui accomplit des fonctions classées dans le groupe Enseignement (ED) serviront à déterminer l'échelon d'augmentation de l'employé–e sur les grilles de rémunération des EST.
  2. **Nonobstant la note sur la rémunération no. 6, tout employé–e a le droit de toucher le taux de rémunération prévu sur la grille salariale de la région appropriée figurant dans les annexes « A1 », « A1-1 » et « A1-2 » d'après son niveau d'instruction, ses attestations professionnelles et son expérience. De plus, les employé–e–s placés à ces niveaux ont droit à l'indemnité appropriée prévue à l'article 49.**
  3. Les taux de rémunération indiqués dans les annexes « A1 », « A1-1 » et « A1-2 » sont appliqués conformément à ce qui est indiqué à cet égard.
  4. Un enseignant(e) au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien qui commence une nouvelle année scolaire au mois de juillet ou au mois d'août a le droit de toucher à compter du début de son années scolaire le taux de rémunération qui entre en vigueur au début de l'année scolaire, y compris l'augmentation applicable à la condition que son travail ait été satisfaisant.
  5. L'Employeur rémunérera les enseignants(es) du ~~MAINC~~ **de l'AINC à la quinzaine sur une base bihebdomadaire.**
  6. **Dispositions transitoires**

**La restructuration des taux de rémunération annuels régionaux ED-EST de 10 mois en taux de rémunération nationaux ED-EST de 12 mois pour les enseignants–es du Service correctionnel du Canada, du ministère de la Défense nationale du Canada ou du ministère des Pêches et des Océans, entrera en vigueur aux dates déterminées conformément au paragraphe 2a)(ii) du nouvel Appendice « K » – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective. Nonobstant les années d'expérience, les employés–es admissibles doivent être rémunérés au taux de la nouvelle grille salariale s'approchant le plus, sans réduction de salaire, du salaire qu'ils–elles recevaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur. Après ce premier mouvement aux nouveaux taux de rémunération, l'employé–e poursuivra sa progression en fonction des années d'expérience d'enseignement, conformément à la note sur la rémunération 19.**

~~Nonobstant la note sur la rémunération no. 2, tout employé–e dont l'année de travail est répartie sur 12 mois au Service correctionnel du Canada, au ministère de la Défense nationale du Canada ou au ministère de Pêches et Océans à le droit de toucher, pour services rendus, des taux de rémunération supérieurs de vingt pour cent (20 %) aux taux de rémunération prévus sur la grille d'instruction et~~

~~d'expérience appropriée figurant à l'annexe « A1 » et, le cas échéant, les indemnités indiquées à l'article 49.~~

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

*(le reste demeure inchangé)*

**Annexe C**

**ARTICLE 63**

**DURÉE DE LA CONVENTION**

63.01 Les dispositions de la présente convention viennent à échéance le 30 juin 2018~~21~~.

## Annexe D

### ARTICLE 9

#### UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

- 9.03** Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. **Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable.** Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il ou elle doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

## ARTICLE 14

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

#### Congé non payé pour l'élection à un poste au bureau de l'Alliance

**14.14** L'Employeur accordera un congé non payé à un employé qui est élu à titre de fonctionnaire à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'Employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé occupe ce poste.

#### **14.1415**

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

## ARTICLE 20

### CONGÉ ANNUEL PAYÉ

#### Établissement du calendrier des congés annuels payés

Le paragraphe ED-20.05 ne s'applique qu'au groupe ED

#### ED – 20.05 Attribution des congés annuels payés

Lorsque l'Employeur fixe la date des congés annuels payés, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :

- a. pour accorder à l'employé-e son congé annuel pendant l'exercice financier au cours duquel il ou elle l'a mérité, et d'une manière que l'employé-e juge acceptable, s'il ou elle le demande avant le 31 mars, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1er mai et le 31 octobre et s'il ou elle le demande avant le 1er octobre, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1er novembre et le 30 avril;
- b. pour accorder à l'employé-e son congé annuel au moment spécifié par celui-ci ou celle-ci si :
  - i. la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine,  
et
  - ii. si l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il ou elle demande.
- c. L'Employeur peut, pour des motifs valables, accorder un congé annuel sur préavis de durée moindre que celle prévue à l'alinéa b).
- d. **L'Employeur doit répondre aux demandes de congés annuels présentées en vertu de l'alinéa 20.05 a) avant le 20 avril (pour la période du 1er mai au 31 octobre) et avant le 20 octobre (pour la période du 1er novembre au 30 avril).**

## ARTICLE 22

### AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

#### 22.04 Indemnité de maternité

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

(indemnité reçue)	X	(période non travaillée après son retour au travail)
		[période totale à travailler précisée en (B)]

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

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
  - i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
  - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;  
et
  - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une

période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et elle n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est:
  - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
  - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

## 22.06 Congé parental non payé

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit** :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**),  
**ou**
  - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),**

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

- b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit** :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**),  
**ou**
  - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),**

**commençant** ~~qui commencent~~ le jour où l'enfant lui est confié.

- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,  
**ou**
  - ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant, la période de congé parental non

payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

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

## **22.07 Indemnité parentale**

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

- **Option 1: prestations parentales standard, 22.07 alinéas (c) à (k),**  
**ou**
- **Option 2: prestations parentales prolongées, 22.07 alinéas (l) à (t).**

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

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

## Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) **ou I) à r)**, pourvu qu'il :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :
    - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
    - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale **standard**, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant. **Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 38.02 a) (iii) (B), le cas échéant.**
    - C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail ~~avec l'Employeur, Pares Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments~~ comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

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

$$(\text{indemnité reçue}) \times (\text{période non travaillée, telle que précisée en (B), après son retour au travail})$$

-----

[Période totale à travailler précisée en (B)]

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

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

### Option 1 – Indemnité parentale standard

- c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit:
  - i. dans le cas de l'employé **en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 22.06 (a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est** assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)**, pour chaque semaine du pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité**

**provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant),** moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales **ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité** du Régime québécois d'assurance parentale **pour le même enfant et que l'un des deux employés** par la suite est toujours en congé parental non payé, **elle cet employé** est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période **pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;**
- v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant),** moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 22.04 c)(iii) pour le même enfant.
- vi. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de**

**rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 22.04 (c) (iii) et 22.07 (c) (v) pour le même enfant;**

- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.07 c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
  - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.

- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale **standard** partagée ne dépassera pas cinquante-deuxsept (5257) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

## Option 2 – Indemnité parentale prolongée

- I. **Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:**
  - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 22.06(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 22.04 (c) (iii) pour le même enfant.

- iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 22.04 (c) (iii) pour le même enfant;**
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.06 (l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.**
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.**
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :**

  - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;**
  - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.**
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.**
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé**

**parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.**

- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.**
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.**
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.**

## ARTICLE 22.09

### ~~COMPASSIONATE CARE AND CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS~~

#### *Devient le nouveau paragraphe 22.10*

#### ~~Compassionate Care and Congé pour proches aidants~~

- A. ~~Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 41.02b) et d) ci-dessus, un~~ **Un** employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** peut-se voir **accord** un congé **sans solde** ~~pour une période de moins de trois (3) semaines,~~ pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- ~~B. La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe b(iii) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).~~
- B. Le congé sans solde décrit au paragraphe 22.10 A. n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) 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.**
- C. 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 lors qu'il (elle) en est avisé(e).
- D. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** d'un(e) employé-e est refusée, ~~les paragraphes la clauses A (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~
- E. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

*(renuméroter en conséquence)*

## ARTICLE 23

### CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

#### 23.15 Perfectionnement professionnel

Les parties reconnaissent que pour maintenir et renforcer l'expertise professionnelle, les employés doivent avoir la possibilité d'assister et de participer à des activités de perfectionnement professionnel décrit aux paragraphes 23.14 et 23.15.

- a. « **Perfectionnement professionnel** » comprend une activité qui selon l'Employeur peut aider l'individu dans son perfectionnement professionnel et l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme faisant partie du perfectionnement professionnel : ~~Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employé-e-s la possibilité, à l'occasion, de participer,~~
- i. à des **colloques**, séminaires, à des ateliers de travail, à des **conférences**, à des **congrès ou séances d'études**, à des cours de ~~courte durée~~ ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et des compétences dans leur domaine respectif,
  - ii. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'Employeur,  
ou
  - iii. d'exécuter des travaux dans un ministère ou un organisme associé pendant une courte période afin d'améliorer les connaissances du domaine de travail pertinent ou les connaissances techniques de l'employé-e.
- b. Tout employé-e peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'Employeur peut choisir un employé-e, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- c. Lorsqu'un employé-e est choisi par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'Employeur consulte l'employé-e avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail et d'études à entreprendre et la durée du programme.
- d. Tout employé-e choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il ou elle peut devenir admissible. Il ou elle

n'a droit à aucune rémunération en vertu des articles 27 et 48 durant le temps passé en perfectionnement professionnel prévu par le présent paragraphe.

- e. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'Employeur juge appropriée.

## ARTICLE 27

### TEMPS DE DÉPLACEMENT

27.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et il ou elle est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 27.03 et 27.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas ~~trois (3)~~ **cinq (5)** heures.

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

- a. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche:
  - i. la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,  
  
et
  - ii. le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser ~~douze (12)~~ **quinze (15)** heures de rémunération au taux des heures normales.
- c. un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de ~~douze (12)~~ **quinze (15)** heures de rémunération au taux des heures normales.

## **ARTICLE 33**

### **EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E**

33.03 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 48

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### 48.11 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normales, bénéficie du remboursement de ~~neuf~~ **douze** dollars (9 **12** \$) pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou que il ou elle est en situation de voyage.
- b. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires d'une manière continue en sus de la période décrite à l'alinéa a) et que ces heures supplémentaires constituent une période d'au moins quatre heures, il ou elle bénéficie du remboursement de ~~neuf~~ **douze** dollars (9 **12** \$) pour un repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- c. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires selon les alinéas 48.11a) et b) ci-dessous, une période de temps raisonnable, que fixe l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, ou dans un lieu adjacent et ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux des heures supplémentaires de l'employé-e, le cas échéant.
- d. Les alinéas 48.11a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé-e en situation de voyage qui a droit, de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas.

## ARTICLE 60

### CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉ-E-S ED-EST ET EU DONT L'ANNÉE DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR DIX (10) MOIS

60.01 L'Employeur devra accorder aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois un maximum de quinze (15) heures de congé payés, **à accorder dans un maximum de deux (2) périodes de sept virgule cinq (7,5) heures chacune ou quatre (4) périodes de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune**, pour des motifs personnels, au cours de chaque année scolaire, au moment où il ou elle le demandera, sous réserve que l'intéressé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant le commencement du congé, à moins qu'il y ait une raison valable, tel que déterminé par l'Employeur, pourquoi un tel avis ne peut être donné.

## **NOUVEL ARTICLE**

### **CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE**

**XX:01** Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

**XX:02** Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.

**XX.03** Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :

- a) d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
- b) d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
- c) d'obtenir des services de counselling;
- d) de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
- e) d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.

**XX:04** Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.

**XX:05** À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

**XX:06** Nonobstant les alinéas XX.03 et XX.04, l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte

## APPENDIX B

### RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

*Sections spécifiques à être modifiées tel que noté ci-dessous*

#### Définition

##### **Échange de postes** (alternation)

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

##### **Indemnité d'études** (education allowance)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de ~~quinze~~ **dix-sept** mille dollars (4517 000 \$).

#### **6.4 Options**

##### 6.4.1 c)

Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze~~ **dix-sept** mille dollars (4517 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

*(renuméroté conséquemment)*

## APPENDICE H

### **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE**

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services 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 liées au syndicat et à la gestion.

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

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

L'employeur convient en outre d'investir **six cent cinquante mille (650 000 \$) pour financer un projet pilote envers le développement de programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants.** ~~cinquante mille dollars (50 000 \$) dans une étude conjointe visant à cerner les besoins de formation des comités de santé et sécurité et à définir le meilleur moyen d'offrir une telle formation, conformément à la Directive du Conseil national mixte (CNM).~~

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel auquel ~~seront ajoutés deux sièges pour les autres agents négociateurs et un nombre équivalent de sièges pour les représentants de l'employeur.~~ La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais pas de voter.

## APPENDICE K

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

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

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

**Nonobstant les dispositions du paragraphe 26.04 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 63.02 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.**

#### **1. Calcul des paiements rétroactifs**

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

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

## **2. Mise en œuvre**

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
  - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2(b)(i).

- iii. **Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2(a)(ii) entrent en vigueur.**
- b. **La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :**
  - i. **Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
  - ii. **Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
  - iii. **Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.**

### **3. Recours de l'employé**

- a. **Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent**

quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.

- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, ~~jusqu'à concurrence d'un montant maximal total de neuf (9) paiements.~~ Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. ~~Il est entendu que le montant total maximal payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).~~
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3(b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), ~~jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).~~
- ~~d. Si l'employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3(a) ou 3(b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), il indemniserá les membres de l'AFPC pour la différence de façon administrativement réalisable.~~
- d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre l'AFPC ou un autre agent négociateur et le Conseil du Trésor du Canada relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces

**montants sont inexacts. L'Employeur doit consulter l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.**

**Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.**

## APPENDICE M

### 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;~~
- ~~et~~
- ~~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<sup>er</sup> décembre 2017. Cette période peut être prolongée avec le consentement des parties.~~

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

**À la suite de l'achèvement des travaux du comité national mixte sur les services de garde (CNMSG) et en s'appuyant sur son rapport, les parties conviennent de créer un groupe de travail mixte à durée limitée coprésidé par un représentant de l'AFPC et un représentant de l'Employeur (Groupe de travail) afin d'explorer les**

**questions concrètes reliées aux services de garde d'enfants à la fonction publique et de faciliter l'accès des employés à l'information sur la garde d'enfants, en fournissant des conseils et des analyses à leur égard. Le Groupe de travail sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux.**

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

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

**Le présent protocole d'entente prend fin le 30 juin 2021.**

**APPENDICE N**

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

*(Supprimer)*

## APPENDICE O

### 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 1er 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;~~

~~et~~

- ~~présenter les pratiques au sein de la fonction publique qui ne correspondent pas aux objectifs de la Norme ou aux pratiques en vigueur dans d'autres organismes et recommander de façon permanente au comité directeur les mesures à prendre afin de combler cet écart. La Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail doit être considérée comme la norme minimale que doit respecter le programme de santé et sécurité de l'employeur.~~

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

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

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

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

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

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

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

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

**Le présent protocole d'accord prend fin le 30 juin 2021.**

**APPENDIX P**

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

*(Supprimer l'appendice)*

## APPENDICE XX

### PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA DÉCISION RENDUE PAR LE COMITÉ SPÉCIAL D'ARBITRAGE PRÉSIDÉ PAR M. TEPLITSKY

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la consultation relative à l'alinéa 45.10 a) et l'intégration des principes clés de la décision rendue le 30 novembre 1989 par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky (la Décision) dans la convention collective du groupe EB.

Les parties s'engagent à mettre sur pied un groupe de travail mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Alliance et de l'Employeur. Le groupe de travail mixte convient de se réunir dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective du groupe EB afin de discuter et identifier les principes clés de la Décision.

En consultation, le groupe de travail s'efforcera de présenter ses recommandations non contraignantes aux parties d'ici le 30 juin 2021 afin d'appuyer les discussions au cours de la prochaine ronde de négociation collective.

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

Le présent protocole d'entente prend fin le 30 juin 2021.

## APPENDICE XX

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

Le présent protocole d'entente rend exécutoire l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant l'emploi de langues autochtones dans le milieu de travail.

Étant donné que :

- a. le gouvernement du Canada a adopté la Loi sur les langues autochtones (projet de loi C-91) et a reconnu l'importance de préserver et de promouvoir l'utilisation des langues autochtones; et
- b. dans certaines régions du pays, la fonction publique offre des services aux Canadiens en langues autochtones

Les parties conviennent de créer un comité mixte, coprésidé par un représentant de chaque partie, chargé de réviser l'utilisation des langues autochtones dans la fonction publique, d'examiner les compétences linguistiques autochtones dans l'exercice des fonctions des employés et de considérer les avantages que les locuteurs de langues autochtones apportent à la fonction publique.

Le comité mixte se réunira dans les 30 jours suivant la ratification de l'entente de principe pour commencer ses travaux et les parties feront rapport à leurs exécutifs d'ici le 30 juin 2021. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel entre les parties.

#### Addenda

Dans le cadre du présent protocole d'entente, les parties conviennent de mettre sur pied un sous-comité chargé d'examiner les compétences linguistiques autochtones dans l'exercice des fonctions des employés dans le contexte des écoles situées dans les réserves où les langues autochtones sont des matières enseignables au sein du programme d'études attribué.

Le sous-comité se réunira dans les 30 jours suivant la ratification de l'entente de principe pour commencer ses travaux et les parties feront rapport à leurs directeurs d'ici le 30 juin 2021. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel entre les parties.

Le présent protocole d'entente prend fin le 30 juin 2021.