



Dossier : 2122-PA-3

Le 22 juillet 2020

DESTINATAIRES : TOUS LES MEMBRES DE L'AFPC – SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)

OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE

Le 9 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 des indemnités pour les conseillères et conseillers en rémunération, les agents et agentes de libération conditionnelle et leurs superviseurs et gestionnaires, ainsi que les agents et agentes des pêches.

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

- À compter du 21 juin 2018 : 2,8 %
- À compter du 21 juin 2019 : 2,2 %
- À compter du 21 juin 2020 : 1,35 %

Indemnité pour les agentes et agents des pêches

- Nouvelle indemnité annuelle de 3 534 \$ pour les PM-05 et PM-06 (Administration des programmes) qui travaillent à titre d'agents des pêches.
- Si, avant la signature de la convention collective des PA, une indemnité d'un montant différent est négociée pour les membres du groupe Techniciens divers (GT) qui travaillent à titre d'agents des pêches, les parties conviennent d'ajuster en conséquence l'indemnité des PM-05 et PM-06 qui travaillent eux aussi à titre d'agents des pêches.

Indemnité pour les agentes et agents de libération conditionnelle et leurs superviseurs et gestionnaires

- Nouvelle indemnité de 2 000 \$ pour les WP-04 (Programmes de bien-être social) qui agissent à titre d'agentes et agents de libération conditionnelle, et pour les WP-05 qui en sont les superviseurs ou les gestionnaires au Service correctionnel du Canada.

Indemnité pour le personnel de la rémunération

- Les conseillers en rémunération et les employés CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04 qui effectuent des tâches de rémunération à SPAC et dans les ministères non desservis par le Centre des services de paye recevront une indemnité de 3 500 \$.
- Les conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 dans les ministères desservis par le Centre des services de paye continueront de recevoir l'indemnité de 2 500 \$.

RÉSUMÉ PAR ARTICLE DE L'ENTENTE DE PRINCIPE CONCLUE LE 9 JUILLET

ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Modifications d'ordre administratif

ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION

Libellé sur l'emploi du masculin ou du féminin dans la convention collective.

ARTICLE 12 – 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 25 – DURÉE DU TRAVAIL

Nouveau libellé qui énonce clairement que l'employeur ne peut pas refuser sans motif valable que les employées fassent des pauses non payées pour allaiter ou extraire leur lait.

Clarification du libellé sur les pauses repas pour toutes les personnes salariées.

ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Nouvel article qui précise que l'employeur continuera à répartir les heures supplémentaires équitablement et qu'il s'efforcera de les offrir aux membres de la même classification.

L'indemnité de repas passe de 10 \$ à 12 \$.

ARTICLE 34 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Libellé qui précise que les jours fériés payés seront inclus dans le calcul des sept jours de congé consécutifs pour l'octroi des demandes de congé annuel en fonction de l'ancienneté.

Autres modifications d'ordre administratif.

ARTICLE 38 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

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 39 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

La période de réaffectation passe de 52 à 78 semaines après la naissance de l'enfant.

ARTICLE 40 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Congé 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 41.

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 41 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S’OCCUPER DE LA FAMILLE

Élargissement de la disposition pour inclure une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu’il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

***ARTICLE 42 – CONGÉ DE COMPASSION**

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 44 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Élargissement de la disposition pour inclure une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu’il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

ARTICLE 47 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Élargissement de la disposition pour inclure un congé de deuil unique lors du décès d’une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu’il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

NOUVEL ARTICLE 54 – CONGÉ POUR LES VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE

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

ARTICLE 58 – EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D’APPELS

En vertu de la nouvelle disposition, les membres des centres d’appels pourront participer à au moins une formation en personne d’une journée en intervention de crise. De plus, dès leur embauche, les nouvelles recrues recevront une formation sur les capacités d’adaptation.

ARTICLE 65 – ADMINISTRATION DE LA PAYE

Modifications d’ordre administratif.

ARTICLE 67 – DURÉE DE LA CONVENTION

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 20 juin 2021.

APPENDICE A-2

Modification d’ordre administratif – suppression du protocole d’entente pour tous les groupes d’employés de l’Agence des services frontaliers du Canada (ASFC).

APPENDICE C – 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 D – 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 E – CENTRES D’APPELS

Renouvellement du protocole d’entente concernant une étude conjointe sur l’environnement de travail dans les centres d’appels. Les parties s’engagent à diffuser les conclusions de l’étude auprès de tous les ministères et agences qui gèrent un centre d’appels.

APPENDICE F – 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.

Parce que le versement des nouvelles indemnités sera retardé de six mois, les membres auront droit à un montant forfaitaire additionnel d’une valeur égale.

APPENDICE G – STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS

Renouvellement du protocole d’entente et engagement à négocier des taux de rémunération reliés aux nouvelles normes d’évaluation des emplois pour la convention collective subséquente.

APPENDICE J – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Les conseillers en rémunération et les employés CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04 qui effectuent des tâches de rémunération à SPAC et dans les ministères non desservis par le Centre des services de paye recevront une indemnité de 3 500 \$.

Les conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 dans les ministères desservis par le Centre des services de paye continueront de recevoir l’indemnité de 2 500 \$.

APPENDICE M – 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 N – 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 O – SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

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

NOUVEL APPENDICE O – INDEMNITÉ POUR LES AGENTES ET AGENTS DES PÊCHES

Nouvelle indemnité annuelle de 3 534 \$ pour les PM-05 et PM-06 (Administration des programmes) qui travaillent à titre d'agents des pêches.

Si, avant la signature de la convention collective des PA, une indemnité d'un montant supérieur est négociée pour les membres du groupe Techniciens divers (GT) qui travaillent à titre d'agents des pêches, les parties conviennent d'ajuster en conséquence l'indemnité des PM-05 et PM-06 qui travaillent eux aussi à titre d'agents des pêches.

APPENDICE P – 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.

APPENDICE Q – INDEMNITÉ POUR LES AGENTES ET AGENTS DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE, ET LEURS SUPERVISEURS ET GESTIONNAIRES

Nouvelle indemnité de 2 000 \$ pour les WP-04 (Programmes de bien-être social) qui agissent à titre d'agentes et agents de libération conditionnelle, et pour les WP-05 qui en sont les superviseurs ou les gestionnaires au Service correctionnel du Canada.

APPENDICE R – ÉTUDE CONJOINTE SUR LES MÉCANISMES DE SOUTIEN SUPPLÉMENTAIRE POUR LES EMPLOYÉS

Établissement d'un comité mixte visant à déterminer quels groupes de personnes salariées, à cause de la nature de leurs fonctions, sont exposés à du matériel explicite et perturbant ou à des situations potentiellement menaçantes, ainsi qu'à explorer les mécanismes de soutien dont ils pourraient avoir besoin.

EN MARGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE – PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LES MODALITÉS DE NÉGOCIATION DES MEMBRES CIVILS DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Protocole détaillé sur les conditions de travail des membres civils de la GRC qui seront intégrés aux unités de négociation de l'AFPC. Le protocole protège aussi certaines des conditions actuelles jusqu'à la fin des négociations.

EN MARGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE – PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LES PRIMES DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Prolongation jusqu'au 1^{er} septembre 2020 des primes pour les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS02 et AS-03, y compris la prime unique de 4 000 \$ et la rémunération de leurs heures supplémentaires à tarif double.

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

Sargy Chima
Roger Duffy
Travis Lahnalampi
Hayley Millington
Geoffrey Ryan
Julien Souque
Dawn Staruiala
Brandon Thorne
Gail Lem (négociatrice, AFPC)
Pierre-Samuel Proulx (agent de recherche principal, AFPC)
Omar Burgan (agent de recherche, AFPC)

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

En toute solidarité,



Marianne Hladun
Vice-présidente exécutive régionale, Prairies

c. c. Conseil national d'administration
Équipes régionales et nationale de communication et d'action politique
Section des négociations
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
Trousse de ratification (Section des négociations)

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 SERVICES DES
PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA) :

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

1. Augmentations des taux de rémunération, tel qu'indiqué à l'annexe A.
2. Durée – une entente de trois (3) ans, arrivant à échéance le **20 juin 2021**, tel qu'indiqué à l'annexe B.
3. Modifications apportées aux dispositions suivantes, comme indiqué à l'annexe C :
 - Mettre à jour afin de renvoyer à la Directive sur les conditions d'emploi (divers)
 - Article 3 – Champ d'application
 - *Article 12 – Utilisation des locaux de l'Employeur
 - *Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
 - Article 25 – Durée du travail
 - Article 28 – Heures supplémentaires
 - *Article 34 – Congé annuel payé
 - *Article 38 – Congé de maternité non payé
 - Article 39 – Réaffectation ou congé liés à la maternité
 - *Article 40 – Congé parental non payé
 - Article 41 – Congé non payé pour s'occuper de la famille
 - *Article 42 – Congé de compassion
 - Article 44 – Congé payé pour obligations familiales
 - Article 47 – Congé de deuil payé
 - *(nouveau) Article 54 – Congé pour cause de violence familiale
 - Article 58 – Employé-e-s des centres d'appels
 - Appendice A-2 – Tous les groupes d'employé-e-s de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)
 - Appendice C – Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte
 - *Appendice D – Réaménagement des effectifs
 - 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
 - *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

- 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
- 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
- *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
- *Appendice N – 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 sur le soutien au mieux-être des employés
- (nouveau) 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
- (nouveau) 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
- (nouveau) Appendice Q – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe des Programmes de bien-être social (WP) qui travaillent en tant qu’agent de libération conditionnelle et d’agent de libération conditionnelle chargé de la surveillance
- (nouveau) 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 supplémentaires pour les employés

* indique les éléments de la table commune

4. Tous les éléments convenus et signés dans le cadre des négociations font partie de la présente offre à moins d’indication contraire :
 - Les changements aux renvois à la CRTESPF et la LRTSPF (divers)
 - Suppression des renvois au terme « argent » / « espèces » (divers)
 - Clause 30.09 – remplacer « mileage » par « kilométric » (version anglaise seulement)
 - Clause 44.03 – changement administratif
5. 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.
6. Dans l’éventualité où un montant différent pour les employés du groupe Techniciens divers (GT) qui travaillent à titre d’agent des pêches (Appendice Z de la convention des Services techniques TC)) serait négocié avant la signature de la convention collective PA, les parties conviennent que le montant de l’Indemnité pour le groupe Administration des programmes (PM-05 et PM-06) qui travaillent à titre d’agent des pêches (nouvel Appendice O de la convention collective PA) serait rajusté en conséquence.
7. Il est convenu que les employés qui satisfont aux critères d’admissibilité pour les nouvelles indemnités ou les indemnités modifiées à la date de signature de la convention collective sont admissibles à un paiement forfaitaire unique, comme suit :

- Nouvelle indemnité pour les employés admissibles du groupe Administration des programmes (PM) qui travaillent à titre d'agents des pêches : 1 500 \$;
- Nouvelle indemnité pour les employés admissibles du groupe Programmes de bien-être social (WP) qui travaillent en tant que responsable des agents de libération conditionnelle ou de superviseurs des agents de libération conditionnelle : 1 000 \$;
- Indemnité pour les employés nouvellement éligibles à l'Indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération : 1 750 \$; et,
- Indemnité pour les employés déjà admissibles à l'Indemnité actuelle de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunérations de 2 500\$ à la date de signature de la convention collective : 500 \$.

Ce paiement sera versé dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.

8. La mise en œuvre des dispositions de l'article 40 – Congé parental non payé entrera en vigueur à la date de la signature de la convention collective.
9. L'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada acceptent de retirer tous autres articles en suspens.
10. 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.
11. 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 PA le ou avant le 15 octobre 2020, l'article 3 de l'appendice F – 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 »
12. Sauf en cas d'indication contraire, les dispositions existantes sont renouvelées.

ANNEXE A

Taux de rémunération

En vigueur le 21 juin 2018 – Augmentation des taux de rémunération	2,8 %
En vigueur le 21 juin 2019 – Augmentation des taux de rémunération	2,2 %
En vigueur le 21 juin 2020 – Augmentation des taux de rémunération	1,35 %

L'employeur propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à l'Appendice « F » - 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.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'Appendice « F » - 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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

ANNEXE B
ARTICLE 67
DURÉE DE LA CONVENTION

67.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin ~~2021~~2018.

ANNEXE C
ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITION

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

« emploi continu » (continuous employment)

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

ARTICLE 65
ADMINISTRATION DE LA PAYE

65.03

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice A-1 entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice A-1 entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s des groupes identifiés à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
 - iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au ~~Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique~~ **la Directive sur les conditions d'emploi**, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 65.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

- 3.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employé-e-s et à l'Employeur.
- 3.02** Le libellé français ainsi que le libellé anglais de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.
- 3.03** Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin visent s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.

*ARTICLE 12

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

- 12.03** 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 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

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, 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 25

DURÉE DU TRAVAIL

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 accorde une pause-repas non rémunérée, d'un minimum de trente (30) minutes par journée de travail complète, habituellement au milieu de la journée.**
- c. Sous réserve des nécessités du service, toute employée qui allaite aura, sur demande, ses heures de travail prévues de manière à fournir les pauses non rémunérées nécessaires à son allaitement ou pour extraire le lait maternel. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.**

ARTICLE 28

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.04 Attribution du travail supplémentaire

- a. Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible :
- a. de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles,
et
- b. **d'attribuer les heures supplémentaires aux employés du même groupe et du même niveau que le poste à combler, c'est-à-dire CR-4 à CR-4, PM-2 à PM-2, etc.,**
et
- c. **L'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé** ~~Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé,~~ sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel **avec l'employé-e.**

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 de **douze dix** dollars (~~1240~~ \$) 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 à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de **douze dix** dollars (~~1240~~ \$) 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 34

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

34.05

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

34.15 Lorsque l'employé-e le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1re) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement ~~et sa dixième (10e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.~~

***ARTICLE 38**

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

38.02 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 :

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

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,
et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,
et
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02c)(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 l'employée 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.

ARTICLE 39

RÉAFFECTION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

- 39.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la ~~cinquante-deuxième (52^e)~~ soixante dix-huitième (78^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 39.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard ~~cinquante-deux (52)~~ soixante dix-huitième (78^e) semaines après la naissance.

*ARTICLE 40

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

40.01 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.

40.02 Indemnité parentale

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

- **Option 1: prestations parentales standard, 40.02 alinéas (c) à (k),
ou**
- **Option 2: prestations parentales prolongées, 40.02 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 l) 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 touché 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, ~~Parcs 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 :

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

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

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 40.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti 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 38.02c)(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 38.02 (c) (iii) et 40.02 (c) (v) pour le même enfant;**

- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(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 40.01(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 38.02 (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 38.02 (c) (iii) pour le même enfant;
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02(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 41

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

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

(nouveau)

- e. **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.**

*ARTICLE 42

~~CONGÉ DE COMPASSION~~ CONGÉ POUR PROCHE AIDANTS

- ~~42.01~~ 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 ~~accordé~~ **accorder** 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.
- ~~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) 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.
- ~~42.02~~ La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 41.02 c) 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.).
- ~~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 lors qu'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, les ~~la~~ clauses 42.01 et 42.02 ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).
- ~~42.05~~ 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.

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

ARTICLE 47
CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

(nouveau)

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

- a.** 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 sous 47.01(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

Re-numéroté conséquemment

ARTICLE 54

CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE

54.01 Congé pour cause de violence familiale

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.

- a. 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.
- b. 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 :
 - i. 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;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. 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.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Nonobstant les alinéas 54.01(b) et 54.01(c), 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

(Nouvel article – Renommer les articles subséquents de la convention collective conséquemment)

ARTICLE 58

EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS

- 58.01** Les employé-e-s qui travaillent dans les centres d'appels ont droit à une période de cinq (5) minutes consécutives libre de tout appel pour chaque heure non interrompue par une pause-santé ou une pause-repas.
- 58.02**
- a) **Les employé-e-s des centres d'appels auront l'opportunité de participer à au moins une (1) journée de formation facilitée liée à l'intervention de crise. Additionnellement, les nouveaux employé-e-s recevront aussi une formation facilitée sur les habiletés d'adaptation lors de l'embauche initiale.**
 - b) Les employé-e-s des centres d'appels ont droit à un minimum de deux (2) jours par année pour suivre une formation liée au travail dans les centres d'appels, notamment une formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation.
- 58.03** La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction. La surveillance d'appels ne doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires.
- 58.04** Les conclusions de la surveillance, recueillies à des fins de perfectionnement professionnel, doivent être pertinentes et transmises rapidement aux employé-e-s.

APPENDICE A-2

Tous les groupes d'employé-e-s de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)

- a. ~~La présente note s'applique aux employé-e-s nommé-e-s ou transféré-e-s lors de la création de l'ASFC.~~
- b. ~~Si le salaire de l'employé-e est supérieur au maximal pour son groupe et pour son niveau, celui-ci reste le même jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du groupe et du niveau de l'employé-e soit égal ou supérieur au salaire de l'employé-e.~~
- c. ~~À compter du 21 juin 2011, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne « A » de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne « A » le plus près du, mais non inférieur au, taux de rémunération que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c'est-à-dire un virgule sept cinq pour cent (1,75 %)) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.~~
- d. ~~À compter du 21 juin 2011, les employé-e-s qui continuent de faire l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à un virgule sept cinq pour cent (1,75 %) du taux de salaire de l'employé-e, qui tient lieu de l'augmentation économique.~~
- e. ~~À compter du 21 juin 2012, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne « B » de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne « B » le plus près du, mais non inférieur au, taux de salaire que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c'est-à-dire un virgule cinq pour cent (1,5 %)) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.~~
- f. ~~À compter du 21 juin 2012, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à un virgule cinq pour cent (1,5 %) du taux de salaire de l'employé-e, qui tient lieu de l'augmentation économique.~~
- g. ~~À compter du 21 juin 2013, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne « C » de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne « C » le plus près du, mais non inférieur au, taux de salaire que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c'est-à-dire deux pour cent (2,0 %)) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.~~
- h. ~~À compter du 21 juin 2013, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à deux pour cent (2,0 %) du taux de salaire de l'employé-e, qui tient lieu de l'augmentation économique.~~
- i. ~~Toutes les autres dispositions de la nouvelle convention collective s'appliquent.~~

APPENDICE C

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada 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 reliées 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 annuelle.

~~L'Employeur convient 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 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 D

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Sections spécifiques à être modifié 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 (~~15~~**17** 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 (~~15~~**17** 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 :

(renuméroter conséquemment)

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

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

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

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

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

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

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

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

À la suite du dépôt de l'étude mixte sur l'environnement de travail des employés des centres d'appels au comité mixte sur l'environnement de travail des employés travaillant dans les centres d'appels, les parties, incluant les organismes distincts ayant des activités dans les centres d'appels, acceptent de continuer à travailler aux recommandations découlant de l'étude mixte.

Bien que les résultats de l'étude mixte ne soient pas contraignants conformément au protocole d'entente initial concernant une étude mixte sur l'environnement de travail des employés travaillant dans les centres d'appels, l'Employeur réaffirme son engagement à :

- partager les constatations de l'étude mixte avec les ministères et les organismes distincts avec des activités dans les centres d'appels;**
- consulter auprès du comité mixte et au niveau ministériel au sujet de ces possibilités de mettre en œuvre les pratiques exemplaires issues de l'étude mixte;**

- **partager les principes directeurs au comité mixte et aux ministères et aux organismes distincts en ce qui concerne le traitement des appels et les habiletés d'adaptation pour les employés qui font face à des appels difficiles comme des appels de personnes violentes et en crise.**

Le comité mixte doit se réunir dans les ~~quatre-vingt-dix (90)~~ trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective afin de poursuivre les travaux sur les recommandations découlant de l'étude mixte.

***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**

~~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 65.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 67.02 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.**
- g. 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 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

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

Bien que les pouvoirs liés à la classification appartiennent exclusivement à l'Employeur aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et que **l'examen et la refonte de la structure du groupe PA est complété et approuvé**, l'Employeur s'est engagé à ~~entreprendre~~ **poursuivre** d'importantes consultations avec l'AFPC concernant **la mise en oeuvre (ie. conversion) l'examen et la refonte de la nouvelle structure du groupe professionnel (SGP) PA, avec l'objectif de négocier de nouveaux taux de rémunération reliés aux nouvelles normes d'évaluation des emplois pour la convention collective subséquente.** ainsi que, par la suite, la réforme de la classification reliée à l'élaboration de normes d'évaluation des emplois pour le groupe professionnel PA.

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

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

APPENDICE J

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

1. Afin d'accroître le maintien en poste de toutes les conseillères et de tous les conseillers **et employé-e-s en rémunération qui travaillent dans les opérations de rémunération à Services publics et Approvisionnement Canada ou dans les ministères qui ne sont pas desservis par le Centre de paye et qui effectuent des travaux directement liés aux opérations de rémunération, y compris le traitement des mouvements de paye**, au groupe et niveau **CR-05, AS-01, AS-02, ~~ou~~ AS-03 ou AS-04** qui travaillent au Centre de paye de la fonction publique (y compris les bureaux satellites) au sein des ministères, l'Employeur fournira une « Indemnité de maintien en poste » pour l'exercice de tâches de rémunération dans le montant suivant et sous réserve des conditions suivantes :
- a. **En vigueur aux dates déterminées par le sous-alinéa 2) a) ii) de l'appendice F**, ~~à compter de la date de signature de la présente convention collective et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention~~, les employé-e-s qui font partie des catégories susmentionnées toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. les employé-e-s touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste	
Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
\$2,500 \$3,500	\$9.58 \$13.42

- c. l'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé;
- d. l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 38 et 40 de la présente convention collective;
- e. sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 1(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste **de CR-05, AS-01, AS-02, ~~ou~~ AS-03 ou AS-04** de l'employé-e;

- f. la conseillère ou le conseiller en rémunération **ou un-e employé-e** mentionné au paragraphe 1 ci-dessus qui est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un poste non admissible à l'indemnité de maintien en poste ne touche pas ladite indemnité durant cette période.
2. L'employé-e à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.
3. L'employé-e qui est suspendu ou en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité.
4. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

Signé à Ottawa, le 9^e jour du mois de juillet 2020.

*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

~~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 20 juin 2021.

*APPENDICE N

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^{er} 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 20 juin 2021.

~~APPENDICE O~~

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

Supprimer l'appendice

(nouveau)

APPENDICE O

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES EMPLOYÉS DU GROUPE ADMINISTRATION DES PROGRAMMES (PM) TRAVAILLANT COMME AGENTS DES PÊCHES

1. L'Employeur verse une indemnité annuelle aux titulaires de postes du groupe Administration des programmes (PM) aux niveaux PM-05 à PM-06 pour l'exercice de leurs fonctions d'agents des pêches.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s PM seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. En vigueur aux dates déterminées selon le sous-alinéa 2) a) ii) de l'appendice F, les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Administration des programmes (PM)	
Postes	Indemnité annuelle
PM-05	3 534\$
PM-06	3 534\$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles à l'indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2021.

APPENDICE P

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 20 juin 2021. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel entre les parties.

Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2021.

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

1. L'Employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Programmes de bien-être social (WP) au niveau WP-04 travaillant à titre d'agent de libération conditionnelle et au niveau WP-05 travaillant à titre de responsable ou gestionnaire des agents de libération conditionnelle à Services correctionnels Canada (SCC).
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s WP seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. En vigueur aux dates déterminées selon le sous-alinéa 2) a) ii) de l'appendice F, les employé-e-s qui font partie des catégories mentionnées ci-dessous toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Programmes de bien-être social (WP)	
Postes	Indemnité annuelle
WP-04	2 000\$
WP-05	2 000\$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles à l'indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2021.

(nouveau)

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

Ce protocole d'entente a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employés de l'unité de négociation des Services des programmes et de l'administration (PA) exposés de façon inhérente, dans l'exercice de leurs fonctions, aux situations comportant du matériel explicite et perturbant ou des situations possiblement menaçantes.

Les parties conviennent de créer un comité mixte coprésidé par des représentants de chaque partie, qui se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective pour s'entendre sur le mandat d'une étude.

L'étude s'appuiera sur les recherches existantes et/ou d'autres sources d'information déterminées par le comité pour :

- identifier les postes au sein de l'unité de négociation exposés de façon inhérente, dans l'exercice de leurs fonctions, aux situations comportant du matériel explicite et perturbant et/ou des situations possiblement menaçantes qui pourraient exiger des mécanismes de soutien en ce qui a trait à la santé mentale des employés;
- identifier les besoins spécifiques pour mécanismes de soutien;
- identifier et documenter les pratiques prometteuses et exemplaires en ce qui concerne les mécanismes de soutien pour ces employés; et
- recommander la manière de mettre en œuvre les pratiques prometteuses et exemplaires établies par l'étude.

L'étude examinera les postes touchés au sein des organismes suivants :

- Service des poursuites pénales du Canada
- Commission des libérations conditionnelles du Canada
- Gendarmerie royale du Canada
- Anciens Combattants Canada
- D'autres ministères ou organismes de l'administration publique centrale acceptés par les deux parties.

L'étude sera terminée au plus tard le 20 juin 2022. La présente entente peut être prolongée d'un commun accord.