



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

ENTENTE DE PRINCIPE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

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

COMPRENANT LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DES CLASSIFICATIONS SUIVANTES :

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



Dossier : 2122-PA-3

Le 1 mai 2023

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

OBJET: ENTENTE DE PRINCIPE

Le 1 mai 2023, après plus de deux ans de négociations et une grève historique, l'équipe de négociation du groupe PA a conclu une entente de principe pour ses 104 314 membres qui fournissent des services indispensables à la population.

Cette entente témoigne de la ténacité des membres de l'AFPC, qui ont tenu bon pour obtenir des salaires équitables et de meilleures conditions de travail. Si elle est ratifiée, l'entente améliorera de plusieurs façons vos conditions de travail.

Les membres de l'équipe de négo recommandent à l'unanimité l'adoption de l'entente de principe.

La nouvelle convention collective couvre la période du 21 juin 2021 au 20 juin 2025.

POINTS SAILLANTS DE NOTRE ENTENTE DE PRINCIPE

1. AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES

L'entente de principe entraîne d'importants avantages économiques. Nous avons obtenu, pour tous les membres, une hausse salariale d'au moins 12 % sur quatre ans.

À compter du	Augmentations économiques	Augmentation économique totale
21 juin 2021	<ul style="list-style-type: none"> augmentation des taux de rémunération : 1,5 % 	1.5%
21 juin 2022	<ul style="list-style-type: none"> augmentation des taux de rémunération : 3,5% rajustement salarial : 1,25 % 	4.75%
21 juin 2023	<ul style="list-style-type: none"> augmentation des taux de rémunération : 3,0 % rajustement salarial : 0.5 % 	3.50%
21 juin 2024	<ul style="list-style-type: none"> augmentation des taux de rémunération : 2,00 % rajustement salarial : 0,25 % 	2.25%

MONTANT FORFAITAIRE

Chaque membre de l'unité de négociation recevra un montant forfaitaire de 2 500 \$ ouvrant droit à pension à la signature de la convention collective.

ARTICLE 27 — PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

Augmentation de la prime de poste et de la prime fin de semaine, qui passent de 2 \$ à 2,25 \$ de l'heure.

ARTICLE 61 — INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

Augmentation de l'indemnité de responsabilité correctionnelle, qui passe de 2 000 \$ à 2 140 \$.

APPENDICE J — PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Harmonisation de l'indemnité de maintien en poste, qui passe de 2 500 \$ à 3 500 \$, pour les conseillères et conseillers en rémunération **AS01**, **AS02** et **AS03** des ministères desservis par le Centre des services de paye.

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

Augmentation de l'indemnité annuelle, qui passe de 3 534 \$ à 6 500 \$.

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

Augmentation de l'indemnité annuelle, qui passe de 2 000 \$ à 3 000 \$.

APPENDICE F — MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'employeur dispose de 180 jours pour mettre en œuvre la convention collective. Si cette échéance n'est pas respectée, les membres du personnel à qui l'employeur doit plus de 500 \$ recevront une compensation unique de 200 \$.

2. TÉLÉTRAVAIL

Une nouvelle lettre d'entente confirme que le télétravail est volontaire, qu'un employé-e peut lancer la démarche et que les demandes sont étudiées au cas par cas.

La lettre d'entente prévoit aussi la création de comités ministériels ou organisationnels mixtes chargés d'examiner les décisions découlant de l'application de la Directive sur le télétravail. Les comités examineront les arguments présentés par les parties et soumettront à l'administrateur général ou à son représentant autorisé leur recommandation quant au règlement des griefs au dernier palier.

L'employeur s'est également engagé à créer un comité mixte de consultation, coprésidé par l'AFPC et mandaté de la révision de sa Directive sur le télétravail.

3. SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 23 — SÉCURITÉ D'EMPLOI

En cas de réaménagement des effectifs, nouvelles dispositions privilégiant le maintien en poste du personnel permanent plutôt que le renouvellement d'un contrat de sous-traitance.

Engagement de l'employeur à discuter des questions de sous-traitance et de services gérés.

APPENDICE D — RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Lettre d'entente dans laquelle l'AFPC et l'employeur conviennent de soumettre une proposition conjointe à la Commission de la fonction publique afin que l'ancienneté soit prise en compte dans les cas de réaménagement des effectifs.

Hausse du plafond pour les services de consultation psychologique, qui passe de 1 000 \$ à 1 200 \$ pour le personnel touché par un réaménagement des effectifs.

Davantage de renseignements seront fournis au personnel concerné et à l'Alliance au cours d'un réaménagement des effectifs.

4. AUTRES CHANGEMENTS IMPORTANTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 10 — INFORMATION

Les membres de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective et en recevront, sur demande, un exemplaire imprimé.

ARTICLE 12 — UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

Nouvelles dispositions permettant aux représentantes et représentants de l'Alliance d'accéder aux locaux de l'employeur pour les affaires syndicales déclarées.

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

Ajout d'activités auxquelles il est possible de participer pendant un congé pour affaires de l'Alliance, notamment les conférences et les réunions des comités de l'Alliance.

ARTICLE 24 — CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Ajout des termes *systèmes* et *logiciels* dans la définition de *changements technologiques*.

ARTICLE 30 & 64 — JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Nouveau jour férié payé à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

L'indemnité des employé-e-s à temps partiel qui travaillent un jour désigné payé passe de 4,25 % à 4,6 %.

ARTICLE 35 — CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Lorsque l'employeur exige un certificat médical, il doit en rembourser le coût, jusqu'à concurrence de trente-cinq dollars (35 \$) pour les absences de trois journées consécutives ou moins.

ARTICLE 44 — CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Ce congé peut maintenant servir à visiter une personne de la famille en phase terminale d'une maladie.

Hausse du plafond (dorénavant 15 heures) pour les rendez-vous avec un conseiller juridique, un parajuriste, un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel.

ARTICLE 47 — CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Le congé de deuil payé s'applique dorénavant au décès d'une tante ou d'un oncle.

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

Conversion du congé de bénévolat en congé personnel.

ARTICLE 61 — INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

Augmentation de l'indemnité de responsabilité correctionnelle, qui passe de 2 000 \$ à 2 140 \$.

ARTICLE 68 — DURÉE DE LA CONVENTION

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 20 juin 2025.

NOUVEL ARTICLE — CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES

Le personnel autochtone aura droit à cinq jours de congé, dont deux payés, pour se livrer à une activité traditionnelle, comme la chasse, la pêche, la récolte et la cueillette.

APPENDICE C — PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

Financement supplémentaire pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et de leurs représentantes et représentants.

APPENDICE D — RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Lettre d'entente dans laquelle l'AFPC et l'employeur conviennent de soumettre une proposition conjointe à la Commission de la fonction publique afin que l'ancienneté soit prise en compte dans les cas de réaménagement des effectifs.

Hausse du plafond pour les services de consultation psychologique, qui passe de 1 000 \$ à 1 200 \$ pour le personnel touché par un réaménagement des effectifs.

Davantage de renseignements seront fournis au personnel concerné et à l'Alliance au cours d'un réaménagement des effectifs.

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

L'employeur dispose de 180 jours pour mettre en œuvre la convention collective. Si cette échéance n'est pas respectée, les membres du personnel à qui l'employeur doit plus de 500 \$ recevront une compensation unique de 200 \$.

NOUVEL APPENDICE CONCERNANT LA RÉVISION CONJOINTE DE LA FORMATION SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION ET LES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS

Création d'un comité mixte qui examinera les formations actuelles portant sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, et qui s'assurera que le personnel est au courant des cours qu'il peut suivre pendant ses heures de travail. Le Comité examinera également les systèmes de gestion informelle des conflits à la disposition du personnel.

NOUVEL APPENDICE CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL NON PAYÉ

Création d'un comité mixte chargé de comparer l'interaction des conventions collectives avec le programme d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale. De plus, le comité examinera les dispositions relatives au congé de maternité et parental pour en simplifier le libellé.

NOUVEL APPENDICE CONCERNANT LE LANGAGE INCLUSIF

Création d'un comité mixte qui révisera la convention collective pour en rendre le libellé plus inclusif dans les deux langues officielles.

NOUVEL APPENDICE CONCERNANT LA SIMPLIFICATION DE LA PAYE

Nouveau protocole d'entente confirmant l'engagement des parties à poursuivre leur collaboration pour trouver des moyens de simplifier l'administration de la paye.

PRIME DE BILINGUISME

Engagement officiel de l'employeur à réviser la Directive sur la prime au bilinguisme du CNM.

Modifications mineures aux articles suivants :

Article 2 : Interprétation et définitions (personne conjointe de fait)

Article 19 : Élimination de la discrimination

Article 20 : Harcèlement sexuel

Article 33 : Congés, généralités

Article 34 : Congé annuel payé

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

Modifications d'ordre administratif à de nombreux articles pour corriger les renvois, les titres, les coquilles et les références désuètes.

Suppression des dispositions désuètes, notamment l'article 43 (congé de bénévolat), l'appendice R et l'appendice N.

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 21 juin 2025.

Votre équipe de négociation :

Samantha Basha
Sargy Chima
Charito Humphreys
Sherry Hunt

Gilbert Legault
Troy MacDonnell
Frédéric Prigot
Rosemarie Smith-Gimblett

Brenda Shillington, négociatrice, APFC
Pierre-Samuel Proulx, agent de recherche principal, AFPC

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

Sincèrement,



Marianne Hladun
Vice-présidente exécutive régionale de l'AFPC, Prairies

c.c. CNA
Section des négociations collectives
Susan O'Reilly, directrice p.i., Direction de la représentation et des services juridiques
Coordonnateurs-trices régionaux
Reine Zamat, superviseure, administration de l'effectif
Megan Whitworth, adjointe administrative, administration de l'effectif
Direction des bureaux régionaux – mobilisation nationale
Chantal Wilson, agente de l'information des membres
Louise Casselman, agente du fonds de justice sociale
Laura Avalos, conseillère, Fonds de justice sociale

ENTENTE DE PRINCIPE
VISANT À RÉGLER LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN SUSPENS
ENTRE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
ET
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS DE LA TABLE DES ENJEUX COMMUNS POUR LES
GROUPES
ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)
SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)
SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)
SERVICES TECHNIQUES (TC)

Les parties aux présentes conviennent de conclure une entente de principe comme suit. Toutes les références au sein de la présente offre réfèrent au groupe des Services des programmes et l'administration (PA) :

1. Augmentation des taux de rémunération, telle qu'indiquée à l'**annexe A**.
2. Durée – entente de quatre (4) ans, expirant aux dates indiquées à l'**annexe B**.
3. Modifications aux dispositions suivantes, telles qu'indiquées à l'**annexe C** :
 - Article 7 – Ententes du Conseil national mixte
 - Article 23 – Sécurité d'emploi
 - Nouvel article – Congé pour pratiques traditionnelles autochtones
 - Appendice C – Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte
 - Appendice D – Réaménagement des effectifs
 - 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.
4. Tous les éléments convenus sur le fond et signés pendant le cours des négociations, tels qu'identifiés à l'**annexe D**, feront partie des ententes de principe des groupes EB, PA, SV et TC :
 - Article 10 – Information

- Article 12 – Utilisation des locaux de l’employeur
 - Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l’Alliance
 - Article 19 – Élimination de la discrimination
 - Article 20 – Harcèlement sexuel
 - Article 24 – Changements technologiques
 - Article 33 – Congés, généralités
 - Article 34 – Congé annuel payé
 - Appendice D – Réaménagement des effectifs
 - 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
 - Nouvel appendice – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres
 - Nouvel appendice – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d’équité en matière d’emploi, de diversité et d’inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits
 - Nouvel appendice – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la fonction publique du Canada concernant le congé de maternité non payé et le congé parental non payé
 - Nouvel appendice – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et l’Alliance de la fonction publique du Canada sur les solutions de simplification de la paye.
5. Les éléments administratifs suivants convenus et signés pendant le cours des négociations, tels qu’énumérés ci-dessous, font partie des ententes de principe des groupes EB, PA, SV et TC :
- Article 2 – Interprétation et définitions (Conjoint de fait)
 - Appendice D – Réaménagement des effectifs
 - Appendice N – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde (supprimer)
6. En ce qui a trait à la Directive sur la prime au bilinguisme du Conseil national mixte :
- 6.1 L’employeur s’engage à ne pas proposer l’élimination ou la réduction de la prime au bilinguisme prévue à la Directive sur la prime au bilinguisme du Conseil national mixte (CNM) pendant la durée de cette convention collective.
- 6.2 L’employeur s’engage également à recommander l’inclusion de la Directive sur la prime au bilinguisme du CNM au calendrier des révisions périodiques de 2023-2024.

7. À moins d'entente contraire survenue entre les parties dans le cadre des négociations à la table des enjeux communs ou aux tables individuelles (EB, PA, SV et TC), les dispositions et les annexes existantes des conventions collectives EB, PA, SV et TC sont renouvelées.
8. Nonobstant le paragraphe 7 et à moins d'entente contraire survenue entre les parties dans le cadre des négociations à la table des enjeux communs ou aux tables individuelles (EB, PA, SV et TC), les dispositions des conventions collectives ainsi que les annexes expirées ou qui expireront à la signature des nouvelles conventions collectives (EB, PA, SV et TC) ne seront pas renouvelées.
9. Les parties conviennent que les modifications présentées dans cette offre globale sont intégrées aux ententes de principe des groupes EB, PA, SV et TC sur conclusion de telles ententes.
10. L'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada acceptent de retirer tous les autres éléments n'ayant pas fait l'objet d'une entente à la table commune et acceptent que ces éléments ne fassent pas l'objet de discussions additionnelles aux tables de négociations individuelles EB, PA, SV et TC.
11. L'Alliance de la Fonction publique du Canada convient de recommander unanimement la ratification des éléments d'enjeux communs inclus dans les ententes de principe des groupes EB, PA, SV et TC à ses membres et l'employeur convient de recommander unanimement la ratification des ententes de principe à ses exécutifs.
12. Les ententes de principe sont sujettes à l'approbation du Conseil du Trésor du Canada.

ANNEXE A
TAUX DE RÉMUNÉRATION

Taux de rémunération (augmentations économiques générales) :

Année 1 – augmentation des taux de rémunération :	1,50 %
Année 2 – augmentation des taux de rémunération :	3,50 %
Année 2 – rajustement salarial :	1,25 %
Année 3 – augmentation des taux de rémunération :	3,00 % *
Année 4 – augmentation des taux de rémunération :	2,00 %
Année 4 – rajustement salarial :	0,25 %

* L'année 3 comprend également un ajustement salarial d'au moins 0.5% pour toutes les unités de négociations. Voir page 48 pour plus de détails.

Paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement de fonctions normales :

- **L'employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq-cent dollars (2 500\$) aux titulaires de postes au sein des groupes EB, PA, SV et TC à la date de signature de la convention collective.**
- **Le paiement forfaitaire unique sera payé aux titulaires de postes au sein des groupes EB, PA, SV et TC pour l'accomplissement des fonctions normales de leurs postes.**
- **Le paiement sera versé conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'Appendice F– Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective*.**

***Note:** Les références à chacune des conventions collectives seront ajustées en conséquence :

EB: Appendice K
SV: Appendice L
TC: Appendice S

Date d'effet de chacune des conventions :

- EB : 1er juillet 2021
- PA : 21 juin 2021
- TC : 22 juin 2021
- SV : 5 août 2021

ANNEXE B
DURÉE

EB :

63.01 La présente convention vient à expiration le 30 juin **2025** ~~2021~~.

PA :

68.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin **2025** ~~2021~~.

TC :

68.01 La présente convention vient à expiration le 21 juin **2025** ~~2021~~.

SV :

70.01 La présente convention vient à expiration le 4 août, **2025** ~~2021~~.

ANNEXE C
MODIFICATIONS AUX DISPOSITIONS DE LA
CONVENTION COLLECTIVE DES GROUPES
SERVICES ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)
SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)
SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)
SERVICES TECHNIQUES (TC)

ARTICLE 7
LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

7.03

- a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur l'aide au transport quotidien

Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public

Directives sur le service extérieur

Directive sur les postes isolés et les logements de l'État

~~*Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles*~~

Directive sur la réinstallation du CNM

Directive sur la santé et la sécurité au travail

~~*Directive sur les pesticides*~~

Directive au Régime de soins de santé de la fonction publique

Directive sur les voyages

Directive sur les uniformes

~~*Directive sur la Santé et sécurité au travail*~~

~~*Directive sur la sécurité et la santé au travail*~~

~~*Directive sur les comités et les représentants*~~

~~*Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles*~~

~~*Directive sur les pesticides*~~

~~*Directive sur le refus de travailler*~~

- b. Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

EB : Paragraphe 36.03

SV : Paragraphe 7.03

TC : Paragraphe 7.03

ARTICLE 23
SÉCURITÉ D'EMPLOI

NOUVEAU

23.02 Dans le cadre des comités de consultation patronale-syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux (2) parties, les représentants du Ministère et de l'Alliance discuteront et partageront de l'information relativement aux enjeux associés à la sous-traitance tels que, mais sans s'y limiter, l'effet sur les conditions de travail, la complexité des tâches, l'information sur les entrepreneurs dans le milieu de travail, les besoins futurs en ressources et en services, les inventaires de compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail et les services gérés.

EB: clause 53.02

SV: clause 23.02

TC: clause 23.02

NOUVEAU

23.03 Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par des situations de réaménagement des effectifs, et dans la mesure où l'employé-e peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur rétention plutôt que de réembaucher un contractuel.

EB: clause 53.03

SV: clause 23.03

TC: clause 23.03

**NOUVEL ARTICLE
CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES**

XX.01 Sous réserves des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un-e employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.

XX.02 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

XX.03 Un employé-e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.

XX.04 Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5)* heures.

*Note: Le nombre d'heures dans chacune des conventions collectives sera ajusté en conséquence.

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 (PAM) AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Débutant la **première** journée **du mois suivant** 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.

Débutant la première journée du mois suivant la signature de cette convention collective et pour une durée de deux ans, l'employeur accepte de verser cinquante mille trois cent vingt-cinq dollars (50 325\$) par mois (pour un total de 1,2 million de dollars) pour financer un projet limité dans le temps afin de fournir de la formation adaptée aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants. Pour plus de clarté, cette disposition temporaire expire à la fin de la période de deux ans.

~~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.~~

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel. 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 vote.

EB : Appendice H

SV : Appendice J

TC : Appendice H

APPENDICE D
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

6.4.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre mille **deux cents** dollars (**1 200 ~~1-000~~** \$) pour des services de counseling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

EB : Appendice B

SV : Appendice I

TC : Appendice T

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 OEUVRE DE LA CONVENTION
COLLECTIVE

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - a) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - b) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et 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.a).
 - c) 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 en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.

2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - a) 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 de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - b) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

3. Recours de l'employé

- a) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
- b) Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère 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 consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.
- c) Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

EB : Appendice K

SV : Appendice L

TC : Appendice S

ANNEXE D
MODIFICATIONS AUX DISPOSITIONS
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES GROUPES
SERVICES ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)
SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)
SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)
SERVICES TECHNIQUES (TC)
CONVENUES ET SIGNÉES ENTRE LES PARTIES

ARTICLE 10
INFORMATION

10.02 ~~L'employeur convient de fournir à chaque employé e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur. Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès à la convention collective est jugé indisponible ou pas pratique par un employé-e, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective une seule fois pendant la durée de la présente convention collective.~~

EB : Paragraphe 11.02

SV : Paragraphe 10.02

TC : Paragraphe 10.02

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. **Un représentant nommé par l'Alliance peut être autorisé à se rendre dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Alliance. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas les activités de l'employeur.** 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.

EB : Paragraphe 9.03

SV : Paragraphe 12.03

TC : Paragraphe 12.03

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

Réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif, ~~et~~ congrès, conférences et réunions de comités

14.12 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister:

- a. aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance,
- b. **aux réunions** de l'exécutif national des éléments,
- c. **aux réunions** du conseil exécutif de l'Alliance, ~~ainsi qu'aux~~
- d. **aux congrès et aux conférences** de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail, ~~et~~
- e. **aux réunions de comités de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail reconnus par l'Alliance.**

EB : Paragraphe 14.12

SV : Paragraphe 14.12

TC : Paragraphe 14.12

ARTICLE 19
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

EB : Paragraphe 16.01

SV : Paragraphe 19.01

TC : Paragraphe 19.01

19.04 ~~Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l’intimé(e-s) et s~~ Sous réserve de la *Loi sur l’accès à l’information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l’employeur ~~leur~~ remet **à un plaignant et/ou un intimé** une copie officielle du rapport d’enquête ~~qui en découle~~.

EB : Paragraphe 16.04

SV : Paragraphe 19.04

TC : Paragraphe 19.04

**ARTICLE 20
HARCÈLEMENT SEXUEL**

20.04 ~~Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et s~~ Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur ~~leur~~ remet **à un plaignant et/ou un intimé** une copie officielle du rapport d'enquête ~~qui en découle~~.

EB : Paragraphe 17.04

SV : Paragraphe 20.04

TC : Paragraphe 20.04

ARTICLE 24
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a. la mise en place par l'employeur d'équipement, ~~ou~~ de matériel, **de système ou de logiciel** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
et
- b. un changement **notable** dans les activités de l'employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement, ~~ou~~ de ce matériel, **de ce système ou de ce logiciel**.

24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingts (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier ~~sensiblement~~ **notablement** la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

EB : Paragraphes 50.02 et 50.04

SV : Paragraphes 24.02 et 24.04

TC : Paragraphes 24.02 et 24.04

ARTICLE 33
CONGÉ, GÉNÉRALITÉS

33.09 L'employé-e n'acquiert **ou ne se voit accorder** aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois **ni au cours d'une année financière**, à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit **ou accordé** en vertu des conditions d'une autre convention collective ~~à laquelle l'employeur est partie~~, ou en vertu des autres règles ou règlements ~~édités par l'employeur~~ **applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques.**

EB : Paragraphe 18.08

SV : Paragraphe 36.08

TC : Paragraphe 37.09

**ARTICLE 34
CONGÉ ANNUEL PAYÉ****34.03**

a.

- i. Aux fins du paragraphe 34.02 **et 34.18** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.
- ii. Aux fins de l'alinéa 34.03(a)(i) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

...

34.18

- a. L'employé-e a droit une (1) seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03. **Pour plus de précision, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 34.18(a) une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.**

Remarque : Les références à chaque convention collective seront ajustées en conséquence :

EB: 20.03 a. Aux fins ~~du~~ **des** paragraphes 20.02 **et 20.17** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel

PA: 34.03 a. i. Aux fins ~~du~~ **des** paragraphes 34.02 **et 34.18** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

SV: 37.03 a. i. Aux fins ~~du~~ **des** paragraphes 37.02., ~~et~~ 37.02.01 **et 37.02.2** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

TC: 38.02 h. Aux fins du présent paragraphe **et du paragraphe 38.15** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

EB: Paragraphe 20.03(a) / SV: Paragraphe 37.03(a)(i) / TC: Paragraphe 38.02(h)

APPENDICE D RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s **nommés pour une période indéterminée**. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Définitions

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, des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de dix-sept mille dollars (17 000 \$).

Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

- ~~Code canadien du travail, partie I~~
- *Loi sur la gestion des finances publiques*
- ~~Sélection du taux de rémunération (Page principale du site web du Conseil du Trésor, Rémunération et Administration de la paye)~~
- *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*, Chapitre 3 : mesures d'observation concernant l'après-mandat.
- ~~Règlement de l'Employeur sur les promotions~~
- ~~Politique sur le licenciement de fonctionnaires dû à la diversification des modes d'exécution (Manuel du Conseil du Trésor, volume Ressources humaines, chapitres 1-13)~~
- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*
- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- *Directive sur la réinstallation intégrée du CNM*
- *Directive sur les voyages*

Demandes de renseignements

(...)

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant **un droit de priorité** ~~leur priorité de nomination~~ ou leur situation dans le cadre du processus **d'un droit de priorité de nomination prioritaire** devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la CFP responsable de leur dossier.

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

Les parties reconnaissent qu'il existe des propositions en suspens sous la clause 1.1 Ministères ou organisations qui peuvent impacter la numération sous cette clause. Les parties conviennent que la rémunération sous cette clause sera confirmée une fois les éléments en suspens réglés.

1.1.10 Les ministères ou les organisations informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitæ et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche. **Les ministères ou les organisations informent l'employé-e lorsque cet avis écrit a été envoyé.**

1.1.34 Les ministères ou les organisations fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de l'employé-e;
- f. la situation actuelle de l'employé-e (par exemple la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);

- g. les autres possibilités offertes à l'employé-e (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition », « indemnité d'études »;
- j. aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- k. les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- l. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- m. la rétroaction dans des situations où un employé-e ne soit pas offert un poste pour lequel il ou elle fut référé-e;
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- o. un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé; ~~et~~
- p. aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice-; ~~et~~

q. le Programme d'aide aux employé-e-s (PAE).

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe **par écrit et** confidentiellement le Secrétariat

du Conseil du Trésor du Canada, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.4 Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien n'empêche un ~~ministère ou une organisation~~, **administrateur général, après une consultation et un examen de chaque situation avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada**, d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé.

Partie IV : recyclage

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.2 Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère ou de l'organisation d'accueil. Le ministère ou l'organisation d'attache est aussi responsable d'informer l'employé-e, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par l'employé ne soit pas approuvée. À la demande de l'employé, une rétroaction écrite **portant sur la décision, y compris la raison pour laquelle le recyclage n'a pas été approuvé**, lui sera fournie concernant cette décision.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant. **Les ministères ou organisations doivent fournir régulièrement à l'employé des renseignements par écrit sur l'avancement du plan de recyclage.**

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c. qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste; et
- d. que le ministère ou l'organisation d'accueil ne puisse justifier, **par écrit**, sa décision de ne pas la recycler.

Partie V : protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau

inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du ~~Règlement concernant la rémunération lors d'une reclassification ou d'une transposition~~ *Directive sur les conditions d'emploi*.

6.4 Options

6.4.7 ~~L'employé optant~~ **La personne** qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou une indemnité d'études et qui est nommé à la fonction publique, doit rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination ou de son embauche, à la fin de la période pour laquelle il a touché une MST ou l'indemnité d'études a été payée.

Partie VII: dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

7.2.2 Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a. Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;

ii. le *Règlement Directive sur les conditions d'emploi* ~~dans la fonction publique~~, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés-e-s exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la CRTESPF, en raison de l'application des droits de succession, les modifient;

iii. reconnaissance de l'emploi continu, conformément au *Règlement Directive sur les conditions d'emploi* ~~dans la fonction publique~~, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;

iv. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'alinéa 7.7.3;

v. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;

vi. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;

vii. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

EB : Appendice B

SV : Appendice I

TC : Appendice T

APPENDICE M

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

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). **Les modalités de ce protocole d'entente ont été satisfaites.**

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. Afin d'appuyer le centre d'expertise sur la santé mentale, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance qui comprendra 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 de l'employeur et de l'Alliance syndicaux et patronaux. Les parties seront responsables de déterminer leurs représentants respectifs. Le conseil d'administration est chargé de déterminer le nombre et l'identité de leur représentant du conseil consultatif respectif. Le conseil consultatif établira les termes de références qui pourront être modifiés par consentement mutuel.~~

~~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'entente d'accord~~ prend fin ~~le 20 juin 2021~~ **à la date d'expiration de cette convention collective.**

EB : Appendice O / SV : Appendice P / TC : Appendice HH

NOUVEL APPENDICE**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la révision du langage dans les conventions collectives EB, PA, SV et TC.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte afin de rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres et ce, dans les deux langues officielles. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera pas de changement d'application, de portée ou de valeur.

Au soutien de cette révision et afin d'assurer la cohérence au sein de la fonction publique fédérale, l'employeur partagera avec l'Alliance des outils et une approche développés au préalable afin d'intégrer un langage inclusif quant à la neutralité des genres au sein des conventions collectives.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs d'ici le 20 juin 2024. Cet échéancier peut être prolongé sur la base d'un accord mutuel.

Ce PE expire à la date d'expiration de cette convention collective.

NOUVEL APPENDICE
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN EXAMEN CONJOINT DE LA FORMATION
EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION ET DES
SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS

Ce protocole d'entente concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

Les parties reconnaissent l'importance d'une culture de la fonction publique qui favorise l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI), où tous les fonctionnaires ont un sentiment d'appartenance et où la différence est considérée comme une force.

Les parties reconnaissent également l'importance d'une expérience de résolution informelle des conflits où les employés se sentent soutenus, entendus et respectés.

À cette fin, les parties s'engagent à créer un comité mixte qui sera co-présidé par l'employeur et par l'Alliance, lesquelles guideront le travail du comité. Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Les parties s'efforceront de veiller à ce que la composition du comité reflète la diversité de la main-d'œuvre.

Le comité se réunira dans les trente (30) jours suivants la ratification de l'entente de principe pour établir le mandat et fixer la fréquence des réunions. Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière peuvent être fournis par l'employeur et invités à contribuer aux discussions, si nécessaire. Ils peuvent également considérer inviter des représentants du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEME) du CNM afin de contribuer au travail du comité.

1. Le Comité examinera les cours de formation existants liés à l'EEDI qui sont actuellement disponibles pour les employés de l'administration publique centrale (APC) afin de :
 - a. Créer un inventaire des cours de formation existants ;
 - b. Identifier les écarts potentiels de formation dans l'inventaire des cours de formation existants et les options possibles pour y remédier.
2. Afin de s'assurer que les employés sont pleinement au courant des possibilités de formation qui leur sont offertes pendant leurs heures de travail normales, le comité fera des recommandations sur les options permettant de promouvoir les cours de formation de l'EEDI auprès des employés.
3. Reconnaissant que l'approche de la gestion informelle des conflits est un pilier de la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, le comité examinera les systèmes de gestion informelle des conflits (SGIC) actuellement disponibles pour les employés de l'APC afin :

- a. d'identifier les besoins spécifiques en matière de SGIC dans les ministères ou les organisations ;
- b. de s'inspirer des recherches existantes et des meilleures pratiques en matière de SGIC qui tiennent en compte de l'EEDI afin de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour améliorer les SGIC au sein de l'APC.

Les parties s'efforceront de finaliser l'examen et de présenter le travail du comité à leurs exécutifs dans un délai d'un (1) an. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

NOUVEL APPENDICE**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ ET LE CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé dans les conventions collectives EB, PA, SV et TC.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte pour réviser les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé afin d'identifier les possibilités de simplifier le langage. Les parties conviennent que les possibilités identifiées n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur.

Le comité mixte comparera également les interactions entre les conventions collectives et le Régime d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs au plus tard un (1) an après la signature de cette convention collective. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

NOUVEL APPENDICE
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts pour identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

Compte tenu de l'engagement commun des parties à l'égard de ces efforts continus, elles peuvent, par consentement mutuel, se prévaloir de l'article 67* si une révision est nécessaire pour appuyer une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur les sujets comprenant, mais non limités, aux suivants :

- affectations intérimaires;
- encaissement des congés;
- paiements rétroactifs;
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuel;
- temps supplémentaire;
- cotisations syndicales.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou au moment de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première (1re) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

*Note: Les références dans chacune des conventions collectives seront ajustées en conséquence.

EB: article 56

SV: article 69

TC : article 67

LETTRE D'ENTENTE ANCIENNETÉ

Les parties acceptent de signer une lettre d'entente concernant l'ancienneté dans le contexte de situations de réaménagement des effectifs qui ne fera pas partie de la convention collective.

Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'ancienneté dans le contexte de situations de réaménagement des effectifs

1. Les parties conviennent de soumettre à la Commission de la fonction publique du Canada la proposition suivante: Les offres d'emploi raisonnables peuvent être faites en ordre d'ancienneté, sous réserve des obligations de l'employeur en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de l'application du mérite.
2. L'employeur convient de recommander à la Commission de la fonction publique du Canada d'examiner et d'étudier la possibilité d'inclure dans le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* l'ancienneté conformément à la proposition ci-dessus, dans les situations de réaménagement des effectifs où des offres d'emploi raisonnables peuvent être faites à certains employés excédentaires, mais pas à tous, dans un lieu de travail donné.
3. L'Alliance de la fonction publique du Canada accepte de faire des représentations auprès de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'inclusion de l'ancienneté conformément à la proposition ci-dessus dans le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* dans les situations de réaménagement des effectifs où des offres d'emploi raisonnables peuvent être faites à certains employés excédentaires, mais pas à tous, dans un lieu de travail donné.

Cette lettre d'entente expire le 21 juin 2025.

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE TÉLÉTRAVAIL

Les parties conviennent de signer une lettre d'entente concernant le télétravail qui ne fera pas partie de la convention collective.

Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la Directive sur le télétravail

Dans le respect de la Directive sur le télétravail de l'employeur, cette lettre d'entente a pour but de confirmer la compréhension commune des parties sur le télétravail : travail effectué par un employé à partir d'un endroit autre qu'un lieu de travail désigné du gouvernement du Canada.

Les parties reconnaissent que:

1. Les régimes de télétravail peuvent être initiés par l'employé, sont volontaires et requièrent l'accord mutuel de l'employé et de l'administrateur général ou d'un représentant autorisé au sein de chaque ministère ou organisation.
2. Les régimes de télétravail sont sujets à un examen régulier (au moins une fois par année) et l'une ou l'autre partie peut y mettre fin avec un préavis raisonnable.
3. Le régime de télétravail n'est pas un droit inhérent de l'employé, sauf lorsque convenu dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
4. Les droits, les obligations et les responsabilités des parties seront convenus avant qu'un régime de télétravail entre en vigueur. Tout régime peut être modifié par accord mutuel des parties.
5. Les demandes de régimes de télétravail initiées par un employé seront évaluées au cas par cas et en tenant compte des exigences opérationnelles et d'autres facteurs pertinents. Si une demande est refusée, l'employé recevra, par écrit, les motifs du refus.

Comité ministériel ou organisationnel sur le télétravail

La lettre d'entente prévoit la création d'un comité ministériel ou organisationnel sur le télétravail pour répondre à l'insatisfaction de l'employé-e à l'égard d'une décision résultant de l'application de la *Directive sur le télétravail* et de l'*Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail* de l'employeur qui peuvent être modifiées de temps à autre.

Les parties reconnaissent :

- Que cette lettre d'entente ne nie aucun droit de grief tel qu'énoncé dans *la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et les règlements pertinents.
- L'importance d'une application cohérente de la *Directive sur le télétravail* de l'employeur qui tient compte des réalités et des opérations ministérielles.

PSAC Common Issues Table
Table enjeux communs AFPC

- La création d'un tel comité pour traiter des questions liées au télétravail appuie les discussions informelles et la résolution satisfaisante de ces questions.

Sur la base de la reconnaissance ci-dessus, les parties conviennent que :

- Les ministères ou organisations et l'Alliance de la Fonction publique du Canada élaboreront le cadre de référence du comité ministériel ou organisationnel pour traiter l'insatisfaction à l'égard d'une décision résultant de l'application de la *Directive sur le télétravail* et de l'*Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail*.
- Ce cadre de référence intégrera les principes suivants :
 - o La création d'un comité ministériel ou organisationnel avec une représentation égale de l'employeur et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui examinera les décisions résultant de l'application de la *Directive sur le télétravail* de l'employeur.
 - o Si aucun règlement n'a été conclu avant le palier final de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective, l'employé-e peut référer le grief au comité établi à cette fin, auquel cas le grief sera mis en suspens en attendant l'achèvement de l'examen du comité.
 - o Le comité examinera les soumissions présentées par les parties et soumettra une recommandation à l'administrateur général ou à son représentant autorisé pour la prise de décision dans le cadre du dernier palier de la procédure de règlement des griefs.
 - o Ce processus se poursuivra à titre d'essai pendant la durée de la présente lettre d'entente.

Forum de consultation conjoint sur la Directive de télétravail de l'employeur

L'employeur s'engage également à établir un Comité de consultation conjoint sur la *Directive de télétravail* de l'employeur.

Le comité de consultation conjoint:

- Être co-présidé par l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui guideront les travaux du Comité de consultation conjoint.
- Être composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.
- Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière (EM) peuvent être fournis par l'employeur et invités à contribuer aux discussions, si nécessaire.
- Se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter ce processus de consultation dans un délai d'un (1) an à compter de la réunion initiale du comité.

Information

En plus de ce qui est mentionné ci-dessus, l'employeur, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, s'enforcera de partager des données et de consulter régulièrement l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur les opportunités et défis liés à l'administration du télétravail incluant les données recueillies en lien avec le comité ministériel ou organisationnel sur le télétravail, lorsque disponibles.

Cette lettre d'entente expire le 20 juin 2025.

ENTENTE DE PRINCIPE
VISANT À RÉGLER LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN SUSPENS ENTRE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
ET
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
DANS LE CADRE DES 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. Tous les éléments énumérés ci-dessous qui sont inclus dans l'entente de principe de la table des enjeux communs (signée le 30 avril 2023), qui s'appliquent au groupe PA, font partie de la présente entente.
 - Article 2 – Interprétation et définitions (Conjoint de fait)
 - Article 7 – Ententes du Conseil national mixte
 - Article 10 – Information
 - Article 12 – Utilisation des locaux de l'employeur
 - Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
 - Article 19 – Élimination de la discrimination
 - Article 20 – Harcèlement sexuel
 - Article 23 – Sécurité d'emploi
 - Article 24 – Changements technologiques
 - Article 33 – Congés, généralités
 - Article 34 – Congé annuel payé
 - Nouvel article – Congé pour pratiques traditionnelles autochtones
 - Appendice C – Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte
 - Appendice D – Réaménagement des effectifs
 - 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 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 (supprimer)
 - Nouvel appendice – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres

- Nouvel appendice – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d’équité en matière d’emploi, de diversité et d’inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits
 - Nouvelle appendice – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la fonction publique du Canada concernant le congé de maternité non payé et le congé parental non payé
 - Nouvel appendice – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et l’Alliance de la fonction publique du Canada sur les solutions de simplification de la paye
2. Augmentation des taux de rémunération et durée de la convention collective, tel qu’indiquées à l’**annexe A**.
3. Modifications aux dispositions suivantes, tel qu’indiquées à l’**annexe B** :
- Article 25 – Durée du travail
 - Article 27 – Prime de poste et prime de fin de semaine
 - Article 28 – Heures supplémentaires
 - Article 35 – Congé de maladie payé
 - Article 44 – Congé payé pour obligations familiales
 - Article 47 – Congé de deuil payé
 - Article 61 – Indemnité de responsabilité correctionnelle
 - 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 du Canada 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 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 de pêches
 - Appendice Q – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada 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
 - 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
4. Tous les items convenus sur le fond et signés pendant le cours des négociations du groupe PA, tels qu’identifiés à l’**annexe C**, font partie de cette entente:
- Article 30 – Jours fériés payés

- Article 43 – Congé de bénévolat
 - Article 53 – Congés payés ou non payés pour d'autres motifs (53.02 Congé personnel)
 - Article 64 – Employé-e-s à temps partiel
5. Les items administratifs suivants convenus et signés pendant le cours des négociations du groupe PA, tels qu'énumérés ci-dessous, font partie de cette entente:
- Articles divers – Remplacer les références à « pause-repas » à « pause-repas non rémunérée »
 - Article 2 – Interprétation et définitions (famille – version anglaise seulement)
 - Paragraphe 28.05 – Heures supplémentaires (disposition additionnelle – WP)
 - Paragraphe 33.01 – Congé, généralités (corriger une référence à l'article de congé de deuil payé)
 - Article 61 – Indemnité de responsabilité correctionnelle
 - 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 (supprimer)
 - Appendice H – Protocole d'entente Protection salariale – Blocage des postes
 - Appendice I – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'initiative de transformation de l'administration de la paye (supprimer)
 - 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 (supprimer)
6. Dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective, l'employeur s'engage à partager de nouveau les recommandations émises suite à l'étude conjointe sur l'environnement de travail dans les centres d'appels aux ministères et organismes de l'administration publique centrale, ainsi qu'aux organismes distincts. L'employeur encouragera les organisations ayant des centres d'appels et/ou des centres de contacts à continuer à envisager l'intégration des recommandations du comité mixte en fonction de leur contexte opérationnel spécifique et en consultation avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada. L'employeur encouragera également les ministères et organismes de l'administration publique centrale, ainsi que les organismes distincts à partager l'étude et les recommandations avec les comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail qui représentent les employés des centres d'appels et/ou des centres de contacts.
7. Sauf indication expresse contraire, les parties conviennent que les changements apportés à la convention collective PA ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, les changements liés à l'administration de la paye entreront en vigueur

conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.

8. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans cette offre globale. Toutes les composantes de la convention collective qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
9. L'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada acceptent de retirer tous les autres articles en suspens.
10. À moins d'entente contraire convenues entre les parties pendant les négociations, les dispositions et les annexes actuelles dans la convention collective sont renouvelées.
11. L'Alliance de la Fonction publique du Canada convient de recommander unanimement la ratification de cette entente de principe à ses membres et l'employeur convient de recommander unanimement la ratification de cette entente de principe à ses exécutifs.
12. Les ententes de principe sont sujettes à l'approbation du Conseil du Trésor du Canada.

ANNEXE A
TAUX DE RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
TEL QU'ENTENDU ENTRE LES PARTIES LE 30 AVRIL 2023
À LA TABLE DES ENJEUX COMMUNS

Taux de rémunération (augmentations économiques générales)

[Veuillez vous référer à l'entente de principe signée à la table des enjeux communs le 30 avril 2023.](#)

Paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement de fonctions normales :

[Veuillez vous référer à l'entente de principe signée à la table des enjeux communs le 30 avril 2023.](#)

Rajustement aux lignes salariales

- [21 juin 2023 – Rajustement aux lignes salariales de 0,5 % qui sera appliqué à tous les échelons de chaque groupe et niveau dans le groupe PA.](#)
- [La mise en œuvre de ces rajustements sera faite conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'Appendice F – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.](#)

ARTICLE 68
DURÉE DE LA CONVENTION

68.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin ~~2021~~ [2025](#).

ANNEXE B
MODIFICATIONS AUX DISPOSITIONS DE LA
CONVENTION COLLECTIVE DU GROUPE DES SERVICES
DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)

ARTICLE 25
DURÉE DU TRAVAIL

25.09 Horaire variable

- a. Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période ~~de quatorze (14), vingt et un (21) ou~~ **d'au plus** vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.
- b. Au cours de chaque période ~~de quatorze (14), vingt et un (21) ou~~ **d'au plus** vingt-huit (28) jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.
- c. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.24 à 25.27.

ARTICLE 27
PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

(...)

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars **et vingt-cinq cents (2,25 \$) (~~2,00 \$~~)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars **et vingt-cinq cents (2,25 \$) (~~2,00 \$~~)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b. Dans le cas des employé-e-s travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

(...)

28.06 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

- a. L'employé-e tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les premières (1^{re}) sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.
- b. L'employé-e tenu de travailler durant un deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) (c'est-à-dire le deuxième (2e) jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés).

(...)

28.09 Repas

(...)

- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas :
 - i. à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas;
 - ou
 - ii. à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile.

(...)

**ARTICLE 35
CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

NOUVEAU

35.04 Certificats médicaux

Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'employeur, l'employé est remboursé pour le coût du certificat, jusqu'à concurrence de trente-cinq dollars (35 \$), sur présentation d'une preuve acceptable, pour les périodes d'absence de trois (3) jours consécutifs ou moins.

(Renommer en conséquence)

ARTICLE 44
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

(...)

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

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible; à
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;**
- h. ~~g. sept virgule cinq (7,5)~~ quinze (15) heures** des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 44.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

ARTICLE 47
CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

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

Les parties conviennent que ces changements ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective tel qu'indiqués à l'Appendice F.

ARTICLE 61
INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

61.02 La **valeur de l'IRC** s'élève à deux mille **cent quarante** dollars (~~2 000 \$~~) (**2 140 \$**) par année. Elle est versée toutes les deux (2) semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste.

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

Renouveler sans changement

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 poursuivre d'importantes consultations avec l'AFPC concernant la mise en œuvre (c'est-à-dire, Conversion) de la nouvelle structure du groupe PA, avec l'objectif de négocier de nouveaux taux de rémunération reliés aux nouvelles normes d'évaluation des emplois pour la convention collective subséquente.

Les parties conviennent que ces changements ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective tel qu'indiqués à l'Appendice F.

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. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération 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, aux groupes et niveaux CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04, l'employeur offre une « indemnité de maintien en poste » pour l'exécution de tâches liées à la rémunération dont le montant **est précisé ci-après** et les conditions ~~sont~~ **précisées dans le présent appendice ci-après**:

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
3 500 \$	13,42 \$

2. **Sous réserve des conditions précisées dans cet appendice, l'employeur offre une « indemnité de maintien en poste » aux employés qui effectuent des tâches comme conseillères et conseillers en rémunération aux groupe et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 travaillant au sein des ministères desservis par le Centre de paye:**

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
3 500 \$	13,42 \$

3. **Le paiement de l'indemnité de maintien en poste est assujetti aux conditions suivantes :**
 - a. En vigueur aux dates déterminées par ~~le sous-alinéa 2)a)ii) de~~ l'appendice F, tous les employé-e-s nommés aux paragraphes **1 et 2 ci-dessus** toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. les employé-e-s touchent l'indemnité quotidienne **applicable** figurant ~~ci-dessous~~ **dans cet appendice** 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
3 500 \$	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)~~ **au paragraphe 1 ou 2** pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste ~~de CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04~~ de l'employé-e. ~~Les conseillères et conseillers en rémunération au niveau AS-01, AS-02 et AS-03 travaillant au sein des ministères desservis par le Centre de paye qui recevaient l'indemnité de \$2,500 sous la convention collective précédente et qui ne sont pas éligible pour l'indemnité de \$3,500 selon les dispositions de la nouvelle convention continueront de recevoir l'indemnité annuelle de \$2,500 (\$9,58 quotidiennement);~~
 - f. la conseillère ou le conseiller en rémunération ou un-e employé-e mentionné aux paragraphes **1 ou 2** 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.
- 4. 2.** L'employé-e à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien **indiqué aux paragraphes 1 ou 2** ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.
 - 5. 3.** L'employé-e qui est suspendu ou en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité.
 - 6. 4.** Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

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

Les parties conviennent que ces changements ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective tel qu'indiqués à l'Appendice F.

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

(...)

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 \$ 6 500 \$
PM-06	3-534 \$ 6 500 \$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.

(...)

5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin ~~2021~~ 2025.

Les parties conviennent que ces changements ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective tel qu'indiqués à l'Appendice F.

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

(...)

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 3 000 \$
WP-05	\$2,000 3 000 \$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.

(...)

5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin ~~2024~~ 2025.

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 (2) parties.~~

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

ANNEXE C
MODIFICATIONS AUX DISPOSITIONS
DE LA CONVENTION COLLECTIVE POUR LE GROUPE DES
SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)
CONVENUES ET SIGNÉES ENTRE LES PARTIES

ARTICLE 30
JOURS FÉRIÉS PAYÉS

(...)

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

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

(...)

**ARTICLE 43
CONGÉ DE BÉNÉVOLAT**

Au cours d'un exercice financier donné, les employés ont droit à un maximum de quinze (15) heures de congé personnel et de congé de bénévolat combinés.

À compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective, l'article 43 (congé de bénévolat) est supprimé de la convention collective. Pour plus de précision, ~~et~~ l'ancien article 43 ainsi que le langage transitoire seront supprimés lors de la signature de la convention collective subséquente.

43.01 Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacune de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

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

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

(...)

Au cours d'un exercice financier donné, les employés ont droit à un maximum de quinze (15) heures de congé personnel et de congé pour bénévolat combinés.

53.02 Congé personnel

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

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

À compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective, le paragraphe 53.02 est supprimé. Pour plus de précision, l'ancien paragraphe 53.02 ainsi que le langage transitoire seront supprimés lors de la signature de la convention collective subséquente. À compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective, l'article 43 sera remplacé par ce qui suit :

Article 43 : Congé personnel

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

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

ARTICLE 64
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

(...)

Jour fériés désignés

64.07 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre ~~et un quart~~ **virgule six** pour cent (~~4 1/4~~ **4,6** %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

(...)

La présente lettre d'entente ne fait pas partie de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA ET LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE LA SÉCURITÉ ET DE LA JUSTICE CONCERNANT UN EXAMEN DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES AGENTS ET AGENTES DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE

Durant la négociation collective, les défis associés à la mise en place d'un outil de répartition de la charge de travail pour les agents et agentes de libération conditionnelle du Service correctionnel du Canada (SCC) ont fait l'objet de discussions.

À cette fin, le Service correctionnel du Canada (SCC) et le Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice (SESJ) conviennent d'établir un comité national mixte d'examen de la charge de travail, qui se réunira dans les 90 jours suivant la ratification de l'entente de principe pour le groupe Services des programmes et de l'administration (PA) afin de se consulter et de s'entendre sur le mandat qui guidera l'examen.

Le comité sera composé d'un nombre égal de représentants du SCC et du SESJ, qui se réuniront et entreprendront un examen complet de la charge de travail des agents et agentes de libération conditionnelle.

Cette présente lettre d'entente expirera le 21 juin 2025 et pourra être prolongée par accord mutuel.

France Gratton, Commissaire adjointe, Opérations et programmes correctionnels, SSC

David Neufeld, Président SESJ