



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2018

Table des enjeux communs (PA-SV-TC-EB)

Juin 2018

Préambule proposé :

Ce document renferme les revendications communes des unités de négociation PA, SV, TC et EB de l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour la présente ronde de négociation. Nous les soumettons sans préjudice de toute modification ou ajout futur et sous réserve d'erreurs ou d'omissions.

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

Les personnes salariées visées par les présentes conventions sont fières de travailler pour la population du Canada. C'est pourquoi le syndicat présente des revendications et se réserve le droit d'en présenter d'autres pour le maintien et l'amélioration de la qualité et du niveau des services publics offerts aux Canadiennes et Canadiens.

Le syndicat se réserve également le droit de formuler des revendications à une date ultérieure.

Pour faciliter les références, le libellé et la numérotation des articles sont calqués en grande partie sur ceux de la convention collective du groupe PA. Selon l'issue des négociations, il sera peut-être nécessaire d'apporter des modifications complémentaires aux conventions collectives.

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

Enfin, l'AFPC demande à l'employeur de lui communiquer tous projets de modification visant l'organisation du travail et le lieu de travail qui pourraient avoir une incidence sur la présente ronde de négociation. Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications après avoir obtenu ces renseignements.

ARTICLE 10 INFORMATION

Modifier comme suit :

- 10.01** L'Employeur convient de communiquer mensuellement à l'Alliance et à la section locale la liste de tous les mouvements de personnel (p. ex., arrivées, départs, affectations intérimaires) au sein de l'unité de négociation. Cette liste doit comprendre les données suivantes pour chaque employé-e : nom, ministère, lieu de travail géographique, classification et adresse de courriel au travail. La liste doit aussi comprendre, si cette information est disponible, les coordonnées personnelles de l'employé-e (courriel, téléphone, adresse) ainsi que la date d'entrée de ces données. L'employeur doit transmettre la liste dans le mois suivant la fin de chaque mois. L'employeur convient d'ajouter la date d'entrée en fonction des nouveaux employé-e-s à la liste dans les plus brefs délais possible. ~~chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.~~
- 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.

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 ou **pour rencontrer des employé-e-s représentés par l'Alliance**. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. **Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable**. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

ARTICLE 13 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

13.04

- a. Le représentant ~~obtient l'autorisation de~~ **avise** son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. ~~Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.~~ Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b. Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.
- c. L'employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

ARTICLE 14

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

REVENDEICATION SPÉCIFIQUE AUX GROUPES PA ET EB

Nouvel article 14.14 Congé non payé pour l'élection à un poste au bureau de l'Alliance

14.14 L'Employeur accorde un congé non payé à un employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un mois après avoir été avisé de la tenue de ladite élection. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle l'employé-e exerce ses fonctions.

TOUTES LES TABLES (PA, SV, TC, EB)

RÉSERVÉ

14.15 L'Employeur informe l'Alliance de toute embauche de nouveaux employé-e-s représentés par le Syndicat dès la première semaine de leur arrivée et accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour offrir à ces nouveaux employé-e-s une séance d'information sur le Syndicat.

NEW

14.16 L'employeur accorde un congé non payé, qu'il peut recouvrer, pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.

MODIFICATION

14.1417 ~~À compter du 1^{er} janvier 2018, les congés non payés accordés à l'employé-e en vertu du présent article et paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.~~

ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL

Modifier comme suit :

Remplacer le titre par : HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR

20.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement ~~sexuel~~ **et d'abus de pouvoir**, et ils conviennent que le harcèlement ~~sexuel ne sera pas toléré~~ **et les abus de pouvoir ne seront pas tolérés** dans le lieu de travail.

NOUVEAU

20.02 Définitions :

- a) **Harcèlement, violence et intimidation – Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.**
- b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**

~~20.02~~ **20.03**

- (a) **Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.**
- (b) **Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier n'est supprimé, sauf d'un commun accord.**

~~20.03~~ **20.04**

Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement ~~sexuel~~. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord **dans les 30 jours ouvrables suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à 3 propositions de médiateurs.**

20.04 20.05

Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée, et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

20.06

- a) L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé-e faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.**
- b) Si les résultats de l'enquête démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est injustifiée, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé-e.**

20.07

En aucun temps les systèmes de guet et d'observation ne peuvent être utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employées et employés et ne peuvent servir à recueillir aucune preuve à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel.

ARTICLE 21 CONSULTATION MIXTE

NOUVEAU

21.01 La haute direction du Conseil du Trésor (et d'autre ministères, au besoin) et de l'AFPC se réunissent au moins huit (8) fois par année pour discuter de l'état général et des orientations de la fonction publique fédérale, ainsi que des enjeux interministériels qui touchent les membres de l'AFPC.

21.012 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et à mettre en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

L'employeur transmet à l'AFPC toutes les analyses de rentabilisation, avec documentation à l'appui, qui touchent ses membres et qui entraîneront d'importants changements dans les conditions de travail ou la sécurité d'emploi dans l'ensemble de la fonction publique et au sein des ministères. Toutes ces analyses devront comprendre une évaluation des risques relatifs aux emplois, aux conditions de travail, à la santé physique et mentale et à la sécurité des employé-e-s.

(Renumérotation de la suite de l'article)

21.07 Rien dans cet article n'exempte l'employeur de ses obligations légales en matière de consultation.

ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, **la relocalisation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail**, Appendice D sur le réaménagement des effectifs, s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

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

24.03 ~~Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur.~~ Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

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 **trois cent soixante (360)** ~~cent quatre-vingts (180)~~ jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

24.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b. la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c. le ou les lieux concernés;
- d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.

- f. **l'analyse et la documentation qui montrent la nécessité du changement technologique, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comporte ce changement pour les employé-e-s touchés directement, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation considérées.**

24.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 24.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 24.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation. **Cette consultation doit avoir lieu à une date acceptée par les deux parties.**

24.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur ~~fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir~~ **fournira** à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Modifier comme suit :

30.01 Dispositions exclues

Certains employé-e-s classifiés ST, CR et AS (voir appendice B) sont exclus des paragraphes 30.06 à 30.09.

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

- a) le jour de l'An;
- b) le Vendredi saint;
- c) le lundi de Pâques;
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e) la Journée nationale des peuples autochtones;**
- f) ~~e)~~ la fête du Canada;
- g) ~~f)~~ la fête du Travail;**
- 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 deux (2) autres jours** 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, **ces deux jours ne sont pas reconnus** ~~un tel jour additionnel n'est pas reconnu~~ en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième (3^e) lundi de février** et le premier (1^{er}) lundi d'août;
- m) ~~l)~~ un jour additionnel** lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

30.08

- a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif **double (2)** et ~~semi (1 1/2)~~ pour toutes les heures effectuées, ~~jusqu'à concurrence de sept~~

~~virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;~~

ou

b. sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier :

- i. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié; et
- ii. d'une rémunération calculée à raison **du double (2)** du ~~'une fois et demie (1 1/2)~~ le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue. ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;~~ et
- iii. ~~d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.~~

Enjeu spécifique TC

TI 32.01 modification consécutive : augmentation de (11) à (13) jours.

Enjeu spécifique SV

Appendice A Pompier

6.01 a) modification consécutive : augmentation de (11) à (13) jours.

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

TOUTES LES TABLES (PA, SV, TC, EB)

Acquisition des crédits de congé annuel

34.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième **cinquième** (85^e) anniversaire de service;
- b. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième **cinquième** (85^e) anniversaire de service;
- ~~c. treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- ~~d. fourteen decimal four (14.4) hours commencing with the month in which the employee's seventeenth (17th) anniversary of service occurs;~~
- c. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième **dixième** (180^e) anniversaire de service;
- ~~d. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
- e. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième **troisième** (238^e) anniversaire de service;
- f. **vingt (20) heures à partir du mois où survient le trentième (30^e) anniversaire de service;**
- g. **vingt-et-un virgule huit sept cinq (21,875) heures à partir du mois où survient son trente cinquième (35^e) anniversaire de service.**

REVENDEICATION SPÉCIFIQUE AU GROUPE PA

Note : Les modifications à cet article entreront en vigueur le 1^{er} avril suivant la date de la signature de la convention collective.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

34.05

a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.

b) Calendrier Période	Date limite, demandes	Date limite, réponse de l'Employeur	Début de la période de congé	Fin de la période de congé
Été	15 avril	1 ^{er} mai	1 ^{er} juin	30 septembre
Automne	15 août 15	1 ^{er} septembre	1 ^{er} octobre	30 novembre
Hiver	15 septembre	1 ^{er} octobre	1 ^{er} décembre	31 mars
Printemps	15 février	1 ^{er} mars	1 ^{er} avril	31 mai

(i) Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales, **le 15 août pour les vacances automnales**, et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales, **et le 15 février pour les vacances printanières**. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1^{er} mai pour la période estivale, **et au plus tard le 1^{er} septembre pour la période automnale**, le 1^{er} octobre pour la période hivernale **et le 1^{er} mars pour la période printanière**.

Nonobstant le sous-alinéa précédent et avec l'accord de l'Alliance, les ministères peuvent modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le cas échéant, l'Employeur doit répondre aux demandes de congés dans les 15 jours suivant ces nouvelles dates de présentations.

(ii) Les périodes de congés annuels sont les suivantes :

- pour la période estivale, du 1^{er} juin au 30 septembre;
- **pour la période automnale, du 1^{er} octobre au 30 novembre;**
- pour la période hivernale, du 1^{er} décembre au 31 mars;
- **pour la période printanière, du 1^{er} avril au 31 mai.**

(iii) Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux semaines par personne, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.

(iv) Le terme « années de service » tel que défini au paragraphe 34.03 sert de facteur déterminant pour l'octroi des demandes seulement lorsque la

demande de congé et **tous** les jours de repos **et/ou** les **congés fériés payés** prévus totalisent sept (7) jours consécutifs ou plus.

- (v) Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales, à **compter du 15 août pour la période automnale**, et après le 15 septembre pour les vacances hivernales **et après le 1^{er} mars pour la période printanière** sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues. **Ces congés ne sont pas refusés sans motif raisonnable.**
- (c) ~~Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e, mais doit faire tout effort raisonnable pour :~~
- i. ~~lui~~ accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;
 - ii. ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
 - iii. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit.

REVENDEICATION SPÉCIFIQUE AU GROUPE EB

Établissement du calendrier des congés annuels payés

Le paragraphe ED-20.05 s'applique exclusivement au groupe ED.

ED 20.05 Attribution des congés annuels payés

Lors de l'établissement du calendrier de congés annuels payés, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour :

- a. accorder à l'employé-e son congé annuel pendant l'exercice financier au cours duquel il ou elle l'a mérité, et d'une manière que l'employé-e juge acceptable, s'il ou elle le demande avant le 31 mars pour des périodes de vacances allant du 1^{er} mai au 31 octobre et s'il ou elle le demande avant le 1^{er} octobre pour des périodes de vacances qui vont du 1^{er} novembre au 31 avril;
- b. accorder à l'employé-e son congé annuel au moment spécifié par celui-ci ou celle-ci si :
 - i. la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine et
 - ii. si l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il ou elle demande.

- c. L'employeur peut, pour des motifs valables, accorder un congé annuel sur préavis de durée moindre que celle prévue à l'alinéa b.

Le paragraphe LS/EU-20.05 s'applique exclusivement aux groupes LS et EU.

LS/EU 20.05

- ~~a. Les employé-e-s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.~~
- b. ~~Afin de répondre aux nécessités du service, IL'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais doit faire tout effort raisonnable pour lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé-e.~~

REVENDEICATION SPÉCIFIQUE AU GROUPE SV

37.05

- ~~a. Les employés sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.~~
- b. ~~L'Employeur se réserve le droit de déterminer les périodes de congés annuels des employé-e-s. Lorsqu'il accorde un congé annuel payé à l'employé-e, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour :~~
 - i. lui accorder un congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;
 - ii. ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
 - iii. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit;
 - iv. s'assurer que les congés annuels pris en périodes de deux (2) semaines ou plus, demandés par l'employé-e, commencent après une période de jours de repos prévue à l'horaire.
- c. Les représentants de l'Alliance se verront accorder l'occasion de consulter les représentants de l'Employeur concernant les calendriers de congé.

ARTICLE 36 RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

Modifier comme suit :

Remplacer le titre par : **Rendez-vous médicaux pour les employées enceintes et les personnes atteintes d'une maladie chronique**

36.01 Une période ~~raisonnable~~ **nécessaire** de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte, **une personne ayant un handicap ou le conjoint ou la conjointe d'une employée enceinte ou d'une personne ayant un handicap** pour lui permettre d'aller **aux** à ses rendez-vous médicaux **liés à la grossesse ou au handicap**.

Remplacé par :

36.01 Une période ~~raisonnable~~ **nécessaire** de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte, **une personne ayant un problème de santé chronique ou le conjoint ou la conjointe d'une employée enceinte ou d'une personne ayant un problème de santé chronique** pour lui permettre d'aller **aux** à ~~ses~~ rendez-vous médicaux **liés à la grossesse ou au problème de santé chronique**.

~~**36.02** Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.~~

ARTICLE 38 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

Le Syndicat se réserve le droit de déposer d'autres revendications liées au projet de loi 174 sur l'assouplissement du Régime québécois d'assurance parentale.

38.01 Congé de maternité non payé

a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b. Nonobstant l'alinéa a) :

i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

d. L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions

figurant à l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

38.02 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,et
 - iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - ~~B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;~~
 - ~~C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne~~

~~d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :~~

$$\begin{array}{r} \text{(indemnité reçue)} \quad \times \quad \text{(période non travaillée après} \\ \text{son retour au travail)} \\ \hline \text{[période totale à travailler} \\ \text{précisée en (B)]} \end{array}$$

~~toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).~~

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

~~c.~~

- b. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :**

**

- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour

cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,

et

**

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- c. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02e**)b)(i)** sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
 - d. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa e **b)** ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
 - e. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa e **b)** est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
 - f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) **e)** est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

- g. Nonobstant l'alinéa g) f), et sous réserve du sous-alinéa f) e) (ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- h. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- i. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

38.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

a. L'employée qui :

- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et ~~(B)~~ du sous-alinéa 38.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

- b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 38.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Le Syndicat se réserve le droit de déposer d'autres revendications liées au projet de loi 174 sur l'assouplissement du Régime québécois d'assurance parentale.

40.01 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas ~~trente-sept (37)~~ **soixante-trois (63)** semaines consécutives au cours des ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas ~~trente-sept (37)~~ **soixante-trois (63)** semaines consécutives au cours des ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou
 - ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

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

40.02 Indemnité parentale

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage
 - A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - ~~B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant;~~

~~C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :~~

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

~~toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).~~

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

~~G.~~

~~b. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :~~

~~**~~

- ~~i. dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;~~
- ~~ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption~~

de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

**

- iv. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des ~~trente-cinq (35)~~ **soixante-une (61)** semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 38.02(ε) **(b)**(iii) pour le même enfant.

c. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02(ε)**(b)**(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

d. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa ε) **b)**, et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.

e. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa ε) **b)** est :

- i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
- ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé

parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa ~~f~~ **e**) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- g. Nonobstant l'alinéa ~~g~~ **f**) et sous réserve du sous-alinéa ~~f~~ **e**) (ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- h. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- i. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- j. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagée ne dépassera pas ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

40.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a. L'employé-e qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 40.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) ~~et (B)~~ du sous-alinéa 40.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i),

la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

- b. L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 40.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

ARTICLE 42 CONGÉ DE COMPASSION

- 42.01** Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 ~~et nonobstant les paragraphes 41.02b) et d) ci-dessus~~, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé pour une période ~~de moins de trois (3)~~ **d'au plus vingt-huit (28)** semaines pendant qu'il ou elle reçoit ou attend de recevoir ces prestations.
- 42.02** ~~La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 41.02c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.).~~
- 42.032** Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'elle ou il en est avisé.
- 42.04** ~~Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes 42.01 et 42.02 ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~
- 42.03** Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- 42.04** Un employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de de compassion reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.
- 42.05** Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de de compassion de l'assurance-emploi, il reçoit un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ EN CAS DE MALADIE

- XX.01** Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé pour une période d'au plus trente-sept semaines pendant qu'il ou elle reçoit ou attend de recevoir ces prestations.
- XX.02** Un employé-e qui est en attente de prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'elle ou il en est avisé.
- XX.03** Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- XX.04** Un employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de proches aidants reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.
- XX.05** Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de proches aidants de l'assurance-emploi, il reçoit un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations.

ARTICLE 65 ADMINISTRATION DE LA PAYE

65.07

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins ~~trois (3)~~ **un (1)** jours-de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

65.X1

- (a) L'employé tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**
- (b) Afin de déterminer le moment où l'employé est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

65.X2

Toute indemnité du CNM à laquelle l'employé-e a droit au moment d'entamer son affectation intérimaire est maintenue sans interruption pour la durée de l'affectation intérimaire.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

XX:01 L'employeur reconnaît que les employés font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements, tant physiques et affectifs que psychologiques dans leur vie personnelle, qui peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail.

XX:02 Les travailleuses qui subissent de la violence familiale auront dix (10) jours de congé payé pour se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures judiciaires et toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus et peut être pris de façon consécutive, à la journée ou fraction d'une journée, et ce sans autorisation préalable.

XX:03 L'employeur convient qu'une employée ne sera pas sujette à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'elle subit de la violence familiale.

XX:04 L'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'une employée en situation de violence familiale pour ce qui suit :

- modifications à son horaire ou cycle de travail;
- restructuration de son emploi, modifications à ses tâches ou réduction de sa charge de travail;
- transfert de son emploi vers un autre emplacement, service ou secteur d'activité;
- modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement; et
- toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.

XX:05 Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de l'employée. Aucune information ne sera conservée dans le dossier d'une employée sans son autorisation écrite expresse

Politique en milieu de travail

XX:06 L'employeur élaborera une politique en milieu de travail sur la prévention et le traitement de la violence familiale sur le lieu de travail. La politique sera mise à la disposition de tous les employés et fera l'objet d'une révision annuelle. Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où une employée ou un

employé signale de la violence familiale ou commet de la violence familiale; préciser le processus de signalement, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité; indiquer les sources de soutien disponible et protéger la vie privée des employés et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail

Soutien et formation en milieu de travail

- XX.07** L'employeur offrira à tous ses employés une formation de sensibilisation sur la violence familiale et ses effets en milieu de travail.
- XX.08** L'employeur déterminera une personne-ressource (Ressources humaines/direction) qui sera formée en matière de questions liées à la violence familiale et la protection de la vie privée, par exemple une formation en évaluation des risques de violence familiale et en gestion des risques. L'employeur annoncera à tous les employés le nom de la personne-ressource désignée pour les questions de violence familiale

Les intervenantes et intervenants

- XX.09** L'employeur et l'Alliance reconnaissent que les membres qui s'identifient comme des femmes désirent parfois discuter avec une autre femme de sujets qui touchent la violence, les mauvais traitements ou le harcèlement à la maison et en milieu de travail. Elles peuvent également vouloir en apprendre davantage sur les ressources dans le milieu de travail ou la communauté qui les aideraient à faire face à ces problèmes, comme un programme d'aide aux employés (PAE), une maison d'hébergement pour femmes ou des conseillers.
- XX.10** Pour ces raisons, les parties prennent acte du rôle des intervenantes auprès des femmes sur les lieux du travail.
- XX.11** Les intervenantes sont nommées par le syndicat parmi les membres de l'unité de négociation qui s'identifient comme des femmes.
- XX.12** Les intervenantes rencontrent les travailleuses au besoin, discutent de problèmes et les aident en conséquence, les dirigeant vers les organismes appropriés, lorsque nécessaire.
- XX.13** L'employeur donne accès à un bureau privé pour que l'intervenante rencontre les employées de façon confidentielle et fournit une ligne téléphonique confidentielle et une messagerie vocale maintenues par les intervenantes et accessibles à toutes les employées. L'employeur désigne également une personne-ressource de la direction pour assister les intervenantes dans leurs fonctions.

- XX.14** L'employeur et l'Alliance préparent des communications appropriées visant à informer toutes les employées du rôle des intervenantes, en indiquant les coordonnées pour les joindre.
- XX.15** Les intervenantes participent à un programme initial de formation de base et un cours de recyclage annuel par la suite offerts par l'Alliance. L'employeur accepte de payer le temps de travail consacré à la formation ainsi que d'autres dépenses raisonnables, comme l'hébergement, le transport et les repas.
- XX.16** **Nonobstant les paragraphes précédents, tout employé a le droit de faire appel à un intervenant ou de devenir intervenant.**

NOUVEL ARTICLE EMPLOI POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

Dispositions exclues : Aux fins du paragraphe XX.07, le congé pédagogique estival ne constitue pas un bris de service pour les ED-EST et les EU 10 mois.

À DÉTERMINER

- XX.01** L'emploi pour une période déterminée est l'une des options permettant de répondre à des besoins opérationnels temporaires. Par exemple, lorsque des employés nommés pour une période indéterminée sont en congé, qu'ils ont accepté une nomination intérimaire ou une affectation de perfectionnement, ainsi que dans le cas de projets à court terme et de fluctuations de la charge de travail.
- XX.02** Il ne faut recourir à cette option que pour les situations qui nécessitent une intervention d'une durée limitée et non pour répondre à un besoin continu.
- XX.03** La nomination à un poste de période déterminée ne doit pas avoir pour conséquence d'empêcher l'embauche d'un employé nommé pour une période indéterminée.
- XX.04** L'employé nommé pour une période déterminée a droit à tous les privilèges, droits et avantages prévus dans la présente convention.
- XX.05** L'employé nommé pour une période déterminée doit être traité de manière équitable et consciencieuse (c'est-à-dire en obtenant un avis de renouvellement ou de non-renouvellement dans un délai raisonnable, de la rétroaction sur son rendement, une nomination ou une nouvelle nomination qui correspond vraiment à la durée de travail prévue et l'occasion de participer à une séance d'orientation au moment de la nomination initiale).
- XX.06** L'emploi pour une période déterminée ne doit pas servir de période de stage pour la dotation de postes indéterminés.
- XX.07** Lorsqu'une personne travaille dans le même ministère ou organisme en tant qu'employé nommé pour une période déterminée pendant une période cumulative de trois (3) années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, le ministère ou organisme doit nommer l'employé pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache. Cette nomination doit être effectuée selon le principe du mérite comme prévu dans le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, établi par la Commission de la fonction publique. Le « même ministère » comprend les fonctions qui ont été transférées d'un autre

ministère ou organisme en vertu d'une loi du Parlement ou d'un décret en conseil.

XX.08 L'employeur s'engage à ne pas créer d'interruption arbitraire de service ni à réduire les heures de travail prévues à l'horaire de façon à empêcher une personne d'obtenir un poste à temps plein pour une période indéterminée.

XX.09 Les emplois d'une durée déterminée dont le salaire est financé par une source extérieure pour une durée limitée (financement temporarisé) ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période de travail cumulative. Le ministère ou l'organisme doit déterminer le programme, le projet ou l'activité faisant l'objet d'un financement temporarisé aux fins de cette politique. Les employés nommés pour une période déterminée doivent être informés par écrit, au moment où on leur offre un emploi ou au moment où ils sont nommés de nouveau au sein d'un tel programme, projet ou activité, que leur période d'emploi ne sera pas incluse dans le calcul de la période de travail cumulative menant à une nomination pour une période indéterminée.

Cela dit, si une période d'emploi d'une durée déterminée suit immédiatement une période d'emploi à financement temporarisé, si elle dans la continuation du projet initial et si elle est financée à même le budget d'exploitation pour la même raison, la période visée par le financement temporarisée sera comprise dans le calcul s'il n'y a pas eu d'interruption de service pendant plus de 60 jours civils consécutifs.

NOUVEL ARTICLE PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

- XX.01** L'Employeur doit avoir recours au personnel existant, ou embauche et forme des employé-e-s, avant de confier en sous-traitance les fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition de groupe.
- XX.02** L'Employeur doit consulter l'Alliance et communique toute l'information démontrant pourquoi l'option de la sous-traitance est préférable. La consultation a lieu avant qu'une décision soit prise, ce qui permet d'obtenir tous les renseignements nécessaires des différentes parties prenantes.
- XX.03** Entre autres renseignements, mentionnons : les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, les données sur les contractuel-le-s en milieu de travail, les besoins futurs en matière de ressources et de services, un inventaire des compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail ainsi que les risques potentiels et les avantages pour les employé-e-s touchés, pour l'ensemble des employé-e-s concernés par l'initiative et pour le public.
- XX.04** L'Employeur doit consulter l'Alliance :
- i) avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux effectués actuellement par les membres de l'unité de négociation;
 - ii) avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux que les membres de l'unité de négociation pourraient effectuer dans l'avenir;
et
 - iii) avant la publication de toute demande d'intérêt.
- XX.05** L'Employeur doit examiner son recours au personnel temporaire d'agence sur une base annuelle et remettre à l'Alliance un rapport complet sur la question dans les trois (3) mois suivant la fin de l'examen. Le rapport doit établir des comparaisons avec le niveau de classification de la fonction publique, l'ancienneté, le lieu de travail et la raison de l'embauche. Il doit aussi présenter les raisons pour lesquelles l'Employeur n'a pas choisi d'embaucher du personnel pour une période indéterminée, pour une période déterminée ou temporairement, ou encore pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidats interne ou externe.

NOUVEL ARTICLE
RENDEZ-VOUS MÉDICAUX OU DENTAIRES

Rendez-vous médicaux ou dentaires

XX.01 L'employé-e devrait faire tous les efforts raisonnables pour fixer ses rendez-vous médicaux ou dentaires en dehors des heures de travail. Toutefois, lorsque cela est impossible, un congé payé lui est accordé pour se rendre à un tel rendez-vous.

Certificat médical

XX.02 Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a) ci-dessus.

XX.03 Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

ARTICLES DIVERS
CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUANT AUX MC DE LA GRC

À DÉTERMINER

ARTICLES DIVERS
REVENDEICATIONS LIÉES À PHÉNIX

À DÉTERMINER

NOUVEL ARTICLE DOTATION

À déterminer

**NOUVEL ARTICLE
FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

APPENDICE D RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Les changements proposés à cet appendice prendront effet le 21 juin 2018

Définitions

Modification de la définition d'« employé-e touché »

Employé-e touché (affected employee)

Employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs **ou un employé-e faisant partie d'une unité de travail réinstallée.**

Modifier la définition d'échange de postes (changement d'ordre administratif)

Échange de postes (alternation)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant **ou un employé-e excédentaire disposant d'une période de priorité de douze mois** (~~non excédentaire~~) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Modifier la définition d'indemnité d'étude

Indemnité d'études (education allowance)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de ~~quinze~~ **vingt** mille dollars **(20 000\$)** (~~15 000 \$~~).

Modifier la définition de GOER (redondance avec la section 6.1.1)

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer)

Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une

période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. ~~L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.~~

Modifier la définition d'offre d'emploi raisonnable (redondance avec la nouvelle section 1.1.19)

Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être ~~mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires.~~ Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que :

- a. La nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre;
- b. Ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Partie 1 : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

Nouvelle section 1.1.7 (renuméroter en conséquence)

1.1.7 Lorsque, de l'avis de l'administrateur général, la conversion du statut d'employé nommé pour une durée déterminée au statut d'employé permanent entraînerait une situation de réaménagement des effectifs, il doit en informer l'employé dans les trente (30) jours suivant sa décision. Il doit aussi aviser le syndicat conformément aux dispositions de la section 2.1.5.

L'administrateur général doit, au moins une fois l'an, évaluer l'impact du réaménagement des effectifs afin de déterminer si la conversion de postes à durée déterminée en postes à durée indéterminée n'entraîne plus de situations de réaménagement des effectifs pour les employés permanents. Si c'est le cas, la suspension des conversions doit cesser.

Si l'employé est toujours en poste plus de trois (3) ans après la suspension du calcul de la période de travail cumulative aux fins d'une conversion en emplois d'une durée indéterminée, l'employé doit être nommé pour une période indéterminée ou assujetti aux dispositions de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, comme s'il avait été permanent.

Nouvelle section 1.1.19 (renuméroter en conséquence)

1.1.19

- a) **L'employeur fait tout en son pouvoir pour présenter à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire.**
- b) **S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans un rayon de quarante (40) kilomètres pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s excédentaires d'un même lieu de travail, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.**
- c) **Si l'employeur ne peut présenter une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e dans un rayon de quarante (40) kilomètres, il fait tout en son pouvoir pour lui offrir un poste dans la province ou le territoire où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire, avant d'essayer de lui trouver un emploi raisonnable ailleurs dans la fonction publique fédérale.**
- d) **S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans une province ou un territoire donné pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.**
- e) **Un employé-e qui refuse une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de plus de seize (16) kilomètres de l'endroit où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire a le droit de choisir parmi les options décrites à l'article 6.2 de cet appendice.**

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

Nouvelle section 2.1.5 (renuméroter en conséquence)

2.1.5 Lorsque, de l'avis d'un administrateur général, la conversion d'un emploi d'une durée déterminée en emploi d'une durée indéterminée doit être suspendue afin de protéger des employés permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, il doit :

- a) **informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, au moins trente (30) jours avant sa décision, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés, ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. L'avis doit préciser les**

raisons pour lesquelles la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée;

- b) informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, une fois tous les douze (12) mois, mais au plus tard trois ans après la suspension, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. Il donne aussi le nom des employés toujours à l'emploi pour lesquels la suspension continue de s'appliquer. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles l'interruption s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée;
- c) informer l'AFPC, au plus tard trente (30) jours après que trente-six (36) mois se soient écoulés depuis la suspension de l'emploi d'une durée déterminée et que l'emploi n'a pas été interrompu pour une période de plus de trente (30) jours pour protéger les employés permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée et de la date de leur conversion au statut d'employé permanent. Les employés nommés pour une durée déterminée obtiennent le statut indéterminé dans les soixante (60) jours suivant la fin de la suspension de trois ans.

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

- 4.1.2 L'employé, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage, **y compris la formation linguistique**, conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.
- 4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est repérée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. **Les possibilités de recyclage, y compris la formation linguistique, ne sont pas refusées sans motif valable.**

Partie VI : options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe une disponibilité d'emploi ou qu'ils peuvent en prévoir une. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. **Sauf pour l'exception décrite à l'alinéa 1.1.19 e),** L'employé-e qui reçoit une telle garantie n'aura pas accès aux options prévues au paragraphe 6.4 ci-dessous.

6.4 Options

6.4.1 Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze-vingt~~ mille dollars **(20 000\$)** (15 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

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

7.2 Généralités

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention. **Les employé-e-s touchés par une telle décision qui ne reçoivent pas une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions des parties I à VI du présent appendice.**

Appendice F

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective

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

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les ~~cent-cinquante (150)~~ **quatre-vingts dix (90)** jours de la date de signature.

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

À DÉTERMINER

Appendice N

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde

À DÉTERMINER

Appendice O

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés

Supprimer