



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

NÉCOCIATIONS DU CONSEIL DU TRÉSOR 2025

**Demandes de négociation pour le secteur de
l'éducation et de la bibliothéconomie
Enseignement et bibliothéconomie
(Groupe EB)
PRINTEMPS 2025**

**DOCUMENT CENTRAL DU SYNDICAL
V4**

Sans préjudice / sujet à des omissions ou modifications

Ce document représente les revendications de l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour cette ronde de négociations pour le groupe Enseignement et Bibliothéconomie (EB). Ces revendications sont présentées sans préjudice de toute modification ou de tout ajout proposé à l'avenir, et sous réserve d'erreurs ou d'omissions.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de compléter, d'amender, de modifier et de retirer ses revendications à tout moment au cours des négociations collectives, de présenter des contre-demands aux propositions de l'employeur et de présenter de nouvelles revendications qui pourraient émerger des discussions à la table de négociation ou de nouvelles informations obtenues au cours des négociations.

Les travailleurs couverts par cette convention travaillent fièrement au nom des Canadiens. Par conséquent, le syndicat introduit des dispositions et se réserve le droit d'en introduire d'autres afin de maintenir et d'améliorer la qualité et le niveau des services publics fournis aux Canadiens.

Lorsque le mot RESERVE apparaît ou lorsqu'il est fait référence à une discussion sur un point particulier, cela signifie que le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure. En particulier, l'Alliance de la fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter une proposition salariale globale à un moment opportun des négociations.

Si aucune des parties n'a de proposition sur une clause ou un article spécifique, un appendice ou un MOU/LOU, ils seront renouvelés.

Le syndicat demande à l'employeur de divulguer s'il prévoit des changements à son niveau administratif ou sur son lieu de travail qui pourraient avoir une incidence sur ce cycle de négociations, et se réserve le droit de formuler des demandes supplémentaires après avoir reçu ces informations.

Tout accord de principe négocié doit être ratifié par les membres de l'unité de négociation.

(Les passages ~~biffés~~ indiquent les suppressions. Les caractères **gras** indiquent un libellé modifié ou un nouveau libellé.)

Sans préjudice / sujet à des omissions ou modifications

CHANGEMENTS ÉDITORIAUX

Le syndicat se réserve le droit de soumettre des propositions reliées à des changements éditoriaux selon le cadre suivant :

- **Modifications rédactionnelles**
- **incohérences**
- **d'erreurs de traduction**
- **formulation neutre du point de vue du genre**

Article 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

SOUS TOUTES RÉSERVES

ARTICLE 8:
REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions à l'article 8

8.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s, **y compris des employé-e-s élu-e-s en tant que fonctionnaires délégués de l'Alliance**, comme représentant-e-s.

8.02 L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

8.03 L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 8.02.

8.04

- a. Le représentant ~~obtient~~ **reçoit** l'autorisation de 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).

8.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels, **ou dans les 15 jours ouvrables suivant l'embauche, lorsqu'ils n'existent pas.**

ARTICLE 11: INFORMATION

11.01 L'Employeur convient de ~~communiquer~~ **recueillir et de transmettre tous les trois mois** à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de ~~chaque nouvel employé-e~~. **les renseignements suivantes sur chaque employé-e :**

a. Nom complet

b. Numéro Individuel d'Organisme (NIO)

c. Renseignements sur le poste comme suit :

- i. Date d'entrée en vigueur**
- ii. Titre du poste**
- iii. Classification du poste**
- iv. Statut d'emploi**
- v. Département**
- vi. Sous-département**
- vii. Lieu physique associé au poste (par exemple, adresse municipale d'un bâtiment, d'un bureau ou d'un lieu de travail spécifique)**
- viii. Numéro de téléphone personnel**
- ix. Adresse résidentielle**
- x. Adresse électronique personnelle**

11.02 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'embauche, l'Employeur fournit aux nouveaux employé-e-s un lien vers un formulaire en ligne qui alimente une base de données sécurisée de l'AFPC afin que l'Alliance puisse recueillir leurs coordonnées personnelles.

~~11.02~~ **11.03** 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.

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

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'Article 14.

Réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif, congrès, conférences, réunions de comité et autres activités de l'Alliance

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 aux :

- a. réunions du conseil d'administration de l'Alliance,
- b. réunions de l'exécutif national des Éléments,
- c. réunions du conseil exécutif de l'Alliance,
- d. congrès et conférences de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail,
- e. 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 reconnues par l'Alliance.

14.13

L'employeur accorde un congé non payé à un-e employé-e désigné-e par l'Alliance qui participe à une activité syndicale autre que celles prévues ci-haut et qui en fait la demande à son ou sa gestionnaire autorisé. Ce congé lui est accordé sauf en cas de situation exceptionnelle. Sous réserve de nécessités du service, la demande de congé peut être refusée si elle n'a pas été faite au moins dix (10) jours à l'avance.

Formation des personnes désignées par l'Alliance ~~Cours de formation des représentants~~

14.14 ~~14.13~~

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s **qui ont été désignés par l'Alliance pour assister à des formations liées aux activités syndicales.** ~~qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant~~

Congés pour les membres élus à une charge syndicale

14.15 ~~14.14~~

L'employeur accorde un congé non payé, **sans perte d'ancienneté**, à l'employé-e qui est élu à titre ~~de fonctionnaire~~ à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un mois à compter de la notification de cette élection à l'employeur. La durée du congé est celle

de la période pendant laquelle l'employé-e occupe ce poste.

14.16

À la fin de ce congé ou à tout moment durant le congé, l'employeur doit, moyennant un préavis de trente jours, réintégrer l'employé-e dans le poste, le lieu de travail et le statut d'emploi qu'il ou elle avait immédiatement avant le congé.

14.17

Si le poste n'existe plus, l'employé-e en question se voit offrir un poste du même groupe et du même niveau est offert dans le lieu de travail où était situé son poste d'attache. Si le lieu de travail n'existe plus, un emploi lui est offert dans le lieu de travail le plus près de son lieu de travail au début du congé.

Nonobstant ce qui précède, si l'employé-e a déménagé durant son congé, il peut demander un emploi équivalent dans un lieu de travail

près de son nouveau domicile.

14.18

La formation dont l'employé-e a besoin pour l'aider à réintégrer son poste après son congé est fournie par l'employeur et toutes les heures qu'y consacre l'employé-e sont rémunérées au taux régulier.

14.19-14.15

Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et **14.14** ~~14.13~~ seront payés et l'AFPC remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

Temps de déplacement

14.20 Un congé accordé en vertu de l'article 14 comprend également un temps de déplacement raisonnable.

Le syndicat se réserve le droit de faire d'autres revendications dans cet article à une date ultérieure.

Article 16 **Élimination de la discrimination**

16.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un-e 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, sa situation familiale, son état matrimonial, ses caractéristiques génétiques, son incapacité, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié-e.

16.02 L'employé-e victime de discrimination peut déposer un grief et porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

~~16.02~~ **16.03 En ce qui concerne un grief déposé en relation avec le présent article :**

- a. tout palier de la procédure de règlement des griefs sera 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 ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

~~16.03~~ **16.04** Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

16.05 Lorsque l'employeur prend connaissance d'un cas de discrimination, de harcèlement et/ou de violence au travail, que ce soit à la suite d'une observation, d'un signalement à l'employeur, d'un avis d'incident, d'une plainte ou d'un grief, l'employeur entreprend immédiatement un examen initial de l'incident.

16.06 Choix de la personne qui mènera l'enquête

Si l'incident n'est pas résolu, une enquête doit être menée. La personne choisie par les parties pour mener l'enquête doit être impartiale et avoir la formation et les connaissances nécessaires, notamment en matière d'intersectionnalité. De plus, son vécu, ses antécédents et son appartenance possible à un ou plusieurs groupes d'équité doivent convenir à la partie plaignante.

16.07. Le mandat d'enquête comprend :

- a. l'obligation de contacter tous les témoins concernés;
- b. l'engagement à rencontrer tous les témoins consentants désignés par les parties;
- c. la date à laquelle l'enquête et le rapport d'enquête seront terminés;
- d. l'obligation de rassembler et d'analyser tous les renseignements obtenus;

- e. **l'obligation d'interroger toutes les parties concernées (p. ex., la partie principale, la partie intimée et tous les témoins) au sujet des plaintes déposées en vertu du présent article;**
- f. **l'engagement à déterminer si les allégations constituent une action, une conduite, une menace ou un geste raisonnablement susceptible de causer un préjudice, une blessure ou une maladie à l'employé-e,**
- g. **l'engagement à établir la nature de la discrimination, les facteurs qui y ont contribué et les causes profondes, et à trouver d'autres mesures,**
- h. **l'engagement à formuler des recommandations pour éviter que la discrimination au travail ne se reproduise ou ne s'aggrave.**

La personne qui enquête mène toutes les entrevues de façon juste, impartiale et professionnelle en respectant les droits et la dignité de toutes les parties concernées. Elle peut obtenir de l'aide, notamment pour la traduction et la transcription, mais ne peut en aucun cas sous-traiter l'enquête et doit s'acquitter elle-même des obligations en vertu du contrat.

16.08 L'enquête prendra fin si les parties parviennent à un règlement par un autre moyen.

16.04 16.09 Sous réserve **des restrictions prévues par** de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d'enquête.

16.10 L'employeur assure le suivi de tous les incidents de discrimination signalés, y compris la manière dont ils ont été traités, et fournit un rapport annuel à l'Alliance et au Centre d'expertise sur la diversité et l'inclusion.

Formation

16.11 Chaque année, l'employeur fournit à tous les employé-e-s une formation obligatoire dirigée par une personne qualifiée sur la lutte contre l'oppression et la discrimination et sur l'intersectionnalité. Cette formation interactive porte sur les politiques et les processus pertinents, les lois et les règlements applicables et les recours possibles. De plus, la formation est adaptée à la culture, aux conditions et aux activités du milieu de travail. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

ARTICLE 17
HARCÈLEMENT SEXUEL ET ABUS D'AUTORITÉ

17.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de **violence, harcèlement**, harcèlement sexuel **et abus d'autorité**, et ils conviennent que **la violence, le harcèlement**, le harcèlement sexuel **et l'abus de pouvoir seront évités et ne seront pas tolérés** dans le lieu de travail.

NOUVEAU 17.02

Définitions :

- a. **Harcèlement, violence et intimidation : tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser, humilier ou causer une blessure physique ou psychologique, ou une maladie à un-e employé-e, ou porter atteinte à sa dignité ou à sa réputation, y compris tout acte, comportement ou propos vexatoire. Cela inclut tous les types de harcèlement et de violence, y compris le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence familiale. Le harcèlement peut également se pratiquer sur la base d'un motif illicite de discrimination tel que défini au paragraphe 19.01 et dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.**
- b. **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne ou un groupe de personnes se sert du pouvoir et de l'autorité inhérents à son poste ou à sa profession ou de son influence pour menacer ou compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance de l'employé-e, potentiellement miner sa capacité de faire son travail, s'ingérer de quelque façon dans sa carrière ou porter atteinte à sa carrière, à sa réputation ou à sa dignité. L'abus de pouvoir comprend l'intimidation, le retrait de ressources, un contrôle injuste ou abusif des ressources et/ou de l'information, le retrait de tâches valorisantes, le fait de rendre l'employé-e excédentaire, les menaces, les atteintes à la dignité, le chantage et la coercition.**

NOUVEAU 17.03 L'employé-e victime de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de violence peut déposer un grief pour obtenir réparation et/ou exercer leur droit de signaler un incident conformément à la partie II du *Code canadien du travail (CCT)*, et/ou porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Procédure de règlement des griefs

17.024 Lorsqu'un grief est déposé en vertu du présent article :

- a. tout palier de la procédure de règlement des griefs sera 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 ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

17.035 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de **violence, harcèlement, ou harcèlement sexuel**. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Recours réglementaire

17.06 En plus de pouvoir déposer un grief et/ou une plainte en matière de droits de la personne, les employé-e-s peuvent donner un avis d'incident, conformément au paragraphe 15 (1) du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.

17.07 Le destinataire désigné qui reçoit un avis d'incident en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* consulte sans tarder la partie principale et son représentant syndical afin de déterminer si ce qui s'est produit et/ou le comportement observé constitue un incident au sens du paragraphe 23(2) du *Règlement*. S'ils jugent qu'il s'agit bien d'un incident, le destinataire désigné lance immédiatement le processus de règlement négocié.

17.08 Si le processus de règlement négocié ne permet pas de trouver une issue en temps utile, la partie principale et la partie intimée peuvent décider d'avoir recours à la conciliation.

17.09 Qu'un autre processus de résolution soit ou non en cours, ou que toutes les parties aient ou non fait un effort raisonnable pour régler l'incident, une partie principale qui croit que ce qui s'est produit constitue un incident ou qui ne considère pas l'affaire réglée peut demander la tenue immédiate d'une enquête. Le destinataire désigné qui reçoit une telle demande doit rédiger et transmettre l'avis d'enquête sans délai.

Enquêtes, dispositions générales

17.10 Choix de la personne qui mènera l'enquête

Une enquête sera menée si l'incident n'est pas résolu. La personne choisie pour mener l'enquête doit être impartiale et avoir la formation et les connaissances nécessaires, notamment en matière d'intersectionnalité. De plus, son vécu, ses antécédents et son appartenance possible à un ou plusieurs groupes d'équité doivent convenir à la partie plaignante.

17.11

Le mandat d'enquête comprend :

- a. l'obligation de contacter tous les témoins pertinents;
- b. l'engagement à rencontrer tous les témoins consentants désignés par les parties;
- c. la date à laquelle l'enquête et le rapport d'enquête seront terminés;
- d. l'obligation de rassembler et d'analyser tous les renseignements obtenus;

- e. l'obligation d'interroger les parties concernées (par ex. la partie principale, la partie intimée et tous les témoins) au sujet des allégations de harcèlement et de violence au travail;
- f. l'engagement à déterminer si les allégations constituent un acte, une conduite, une menace ou un geste raisonnablement susceptible de causer un préjudice, une blessure ou une maladie à l'employé-e,
- g. l'engagement à établir la nature du harcèlement et de la violence au travail et les facteurs qui y ont contribué et les causes profondes, et à trouver d'autres mesures; et,
- h. l'engagement à formuler des recommandations pour éviter que le harcèlement et la violence au travail ne se reproduisent ou ne s'aggravent;

La personne qui enquête mènera toutes les entrevues de façon juste, impartiale et professionnelle, en respectant les droits et la dignité de toutes les parties concernées. Elle pourra obtenir de l'aide, notamment pour la traduction et la transcription, mais elle ne peut en aucun cas sous-traiter l'enquête et doit s'acquitter elle-même des obligations en vertu du contrat.

17.12 L'enquête prendra fin si les parties parviennent à un règlement par un autre moyen.

~~17.04~~ 17.13

Sous réserve de **des restrictions prévues par** la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d'enquête. **Toutes les recommandations du rapport visant à éliminer ou à limiter les risques d'incidents sont étudiées par le comité de santé et sécurité compétent qui, une fois cet examen terminé, indique à l'employeur lesquelles il devrait selon lui mettre en œuvre, telles quelles ou dans une version modifiée, et lui soumet ses propres recommandations, le cas échéant. L'employeur qui décide de ne pas mettre en œuvre une recommandation initiale, modifiée ou nouvelle doit en fournir la justification écrite au comité.**

Formation

17.14 Chaque année, l'employeur fournit à tous les employé-e-s une formation obligatoire dirigée par une personne qualifiée pour donner de la formation sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, la violence sur le lieu de travail et l'intersectionnalité. Cette formation interactive doit porter sur les politiques et les processus pertinents, les lois et les règlements applicables, les recours possibles, la relation entre le harcèlement et la violence au travail et les motifs de distinction illicite prévus au paragraphe 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et être adaptée à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

ARTICLE 19 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

19.03

a) À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 19.02a).

b) Si l'employeur a besoin de documents autres qu'une déclaration signée par l'employé, il rembourse les frais et le temps nécessaires à l'obtention de ces documents.

19.04 Certificats médicaux

L'employé-e n'est pas tenu de fournir un certificat médical pour obtenir un congé de maladie de (5) jours consécutifs ou moins. 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.~~

ARTICLE 20 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

RÉSERVE

20.01

- a. L'année de congé annuel, pour l'employé-e dont l'année de travail est de douze (12) mois, s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.
- b. L'employé-e doit normalement prendre tous ses congés annuels durant l'année d'acquisition de ceux-ci.

Acquisition des crédits de congé annuel

20.02 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 cent soixante-quinze (9,375) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe ED ou EU;
ou

Sans préjudice / sujet à des omissions ou modifications

- b. neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures jusqu'au mois où survient son ~~septième (7^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe LS;
- c. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe ED ou EU;
ou
- d. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~septième (7^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe S;
- e. ~~treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- f. ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;~~
- g. quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) **dixième (10^e)** anniversaire de service;
- h. ~~seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
- i. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-**troisième (23^e)** ~~huitième (28^e)~~ anniversaire de service.

ARTICLE 21 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Exclusions

Les employé-e-s du sous-groupe ED-EST du groupe de l'enseignement et du groupe EU qui travaillent pendant la durée de l'année scolaire définie à l'alinéa 44.01a), sont exclus de l'application des dispositions du présent article.

21.01 Sous réserve du paragraphe 21.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a. le jour de l'An,
- b. **le 2 janvier**
- c. le Vendredi saint,
- d. le lundi de Pâques,
- e. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- f. **la journée national des peuples autochtones,**
- g. la fête du Canada,
- h. la fête du Travail,

**

- g. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- i. le jour du Souvenir,
- j. le jour de Noël,
- k. l'Après-Noël,
- l. ~~un~~ **deux autres jours** dans l'année qui, ~~de l'avis de l'employeur, est~~ sont 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 troisième lundi de février et le premier lundi d'août,
- m. un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

+modification corrélatives

**NOUVEL ARTICLE 22.XX
CONGÉ DE SALAIRE DIFFÉRÉ**

Le but du régime de congé à salaire différé vise à offrir aux employé-e-s à temps plein du groupe EB la possibilité de prendre un congé ne dépassant pas un an et de financer ce congé à même le salaire différé des années précédentes qui s'accumulent avec intérêt et est versé au début du congé. Les employés qui ont au moins 3 ans d'ancienneté dans leur ministère sont admissibles à ce régime de congé aux conditions du présent article

a) L'employé à temps plein admissible doit présenter par écrit, au plus tard le 31 janvier, une demande de participation au régime de congé à salaire différé indiquant le mode d'étalement du salaire choisi.

b) L'acceptation, par écrit, ou le refus justifié de la demande par écrit doit être communiqué avant le premier mai de l'année de la demande.

c) Les demandes ne doivent pas être refusées de manière déraisonnable

d) La période d'étalement du salaire, le montant différé, la durée du congé et le versement à l'employé du salaire différé et intérêts encourus doivent être établis selon l'une des modalités suivantes :

(i) Retenue pendant un an d'un montant pouvant atteindre la moitié du salaire annuel, suivi d'un an de congé

(ii) Retenue chaque année pendant deux ans, d'un montant pouvant atteindre le tiers du salaire annuel, suivi d'un an de congé

(iii) Retenue chaque année pendant trois ans, d'un montant pouvant atteindre un quart du salaire annuel, suivi d'un an de congé

(iv) Retenue chaque année pendant quatre ans, d'un montant pouvant atteindre un cinquième du salaire annuel, suivi d'un an de congé

(v) Retenue chaque année pendant cinq ans, d'un montant pouvant atteindre un sixième du salaire annuel, suivi d'un an de congé

(vi) L'employeur et l'employé peuvent convenir d'une période de retenue autre que celle prévues aux clauses (i) à (v) ci-dessus, si le pourcentage et le montant de la retenue au cours de la période visées n'excède pas le rapport de la période de congé visée (le nombre de mois en étant la mesure) divisée par la période de participation au programme (soit la fraction de la période de congé sur la somme de la période de la retenue et de la période de congé)

e) Le programme élaboré en application du présent article ne doit pas comporter une période de retenue excédant soixante-douze mois, ni une période de congé excédant douze mois.

f) Après approbation, l'employeur et l'employé doivent conclure une entente écrite indiquant que l'employé renonce au droit de recevoir la partie du salaire retenue conformément à l'article.

**NOUVEL ARTICLE 22.XX
CONGÉ POUR STRESS**

RÉSERVE

**ARTICLE 22.01
autres congés payés ou non payés – b. congé personnel**

22.01 : Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service tel 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, seize (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris **par tranche d'une (1) heure heures** ~~en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures.~~

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

Nonobstant le paragraphe 22.01 à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations personnelles. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu avec l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de dépense additionnelle pour l'employeur.

Il est entendu que l'Employeur ne doit pas se servir du présent paragraphe pour remplacer tout autre congé prévu par la présente convention collective.

(vois l'article 60 pour des changements en conséquent)

**ARTICLE 22.02
CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 22.02.

22.02 Congé de deuil payé

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

i. **tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e;**

ii. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. ~~Pour ce qui est de cette personne, l'employé-e a droit au congé de deuil payé une seule fois dans l'administration publique fédérale.~~

b. Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de ~~trois (3)~~ **cinq (5)** jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

c. À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours ~~de travail civils~~ consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de ~~cinq (5)~~ **sept (7)** jours de travail.

d. Quand l'employé demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,

- i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
- ii. la deuxième période doit être prise au plus tard ~~vingt-quatre (24)~~ **vingt-quatre (24)** mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration;
- iii. l'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas ~~trois (3)~~ **cinq (5)** jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

e. L'employé-e a droit à ~~un (1)~~ **deux (2)** jours de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un oncle ou d'une tante, **d'une nièce ou d'un neveu**, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

f. Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas b) et e), il ou elle bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

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

22.03
Congé de maternité non payé

SOUS TOUTES RÉSERVES

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 38, y compris:

- **Simplifier la formulation de l'article conformément aux travaux du comité mixte**
- **Simplifier les dispositions indépendamment de la juridiction**
- **Négocier l'amélioration des congés de maternité**

ARTICLE 22.07
CONGÉ PARENTAL

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres concernant l'article 22, y compris sur les points énumérés ci-dessous :

- **Simplifier la formulation de l'article conformément aux travaux du comité mixte**
- **Simplifier les dispositions indépendamment de la juridiction**
- **Négocier l'amélioration des congés de parental**

ARTICLE 22.10
Congé pour proches aidants

RÉSERVE

ARTICLE 22.11
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

22.11 Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- a. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- b. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;

- c. l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles ~~une (1) seule~~ **deux (2)** fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'employeur;

ARTICLE 22.13 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

22.13 Congé payé pour obligations familiales

a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend :

- i. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
 - ii. des enfants (y compris les enfants nourriciers les beaux-fils et belles-filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait et les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;
 - iii. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers)
 - iv. le beau-père, la belle-mère; le frère, la sœur, demi-frère, demi-sœur; **du beau-frère, belle-sœur, de la bru, du gendre et** les grands-parents de l'employé-e;
 - v. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
 - vi. de tout parent avec qui l'employé e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e;
- ou
- vii. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

b. Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas **soixante-quinze (75)** ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures au cours d'une année financière.

c. Sous réserve de l'alinéa b), l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

Sans préjudice / sujet à des omissions ou modifications

- i. 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;
 - ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
 - iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
 - v. assister à une activité ~~seolaire~~ **qui concerne l'enfant de l'employé-e**, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - vi. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - vii. pour rendre visite à un membre de la famille qui, ~~en raison d'une maladie terminale,~~ approche la fin de sa vie;
 - viii. ~~quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 22.13b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste de nature professionnel 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.
 - ix. **pour s'occuper d'autres questions qui sont raisonnablement considérées comme une situation pressante dans le foyer de l'employé-e.**
- e. Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu du sous-alinéa c)(ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur s'il ou elle le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.
- f. **Si, au cours d'une année fiscale, un employé n'a pas utilisé tous les congés prévus par le présent article, la partie non utilisée est reportée à l'année suivante, jusqu'à concurrence de cent cinquante (150) heures.**

(vois l'article 60 pour des changements en conséquent)

ARTICLE 22.18
Congé pour cause de violence familiale

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

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité **et leur rendement** au travail. **L'Employeur s'engage par conséquent à offrir son soutien aux membres du personnel qui sont victimes de violence familiale.**
- b. Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counseling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ~~ou~~
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale; **ou**
 - vi. **de remplir toutes autres obligations liées à la gestion de sa situation.**
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas **cent cinquante (150)** ~~soixante-quinze (75)~~ heures au cours d'une année financière. **Des congés payés supplémentaires au-delà des cent cinquante (150) heures prévues peuvent être accordés au cas par cas.**
- d. **Tous les renseignements personnels au sujet de la situation de violence familiale de l'employé-e demeurent confidentiels conformément aux lois pertinentes. Aucune information ne sera conservée dans le dossier de l'employé-e sans son autorisation écrite expresse.**
- e. **Afin d'offrir une aide aux employé-e-s victimes de violence familiale et d'offrir un environnement de travail sécuritaire à tout son personnel, l'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'un-e employé-e en situation de violence familiale pour ce qui suit :**
 - i. **La modification de son horaire ou de son lieu de travail;**

- ii. **La réaffectation de tâches;**
 - iii. **Le télétravail**
 - iv. **La mutation ou le transfert à un autre lieu d'emploi;**
 - v. **Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse courriel pour éviter tout contact intimidant; et/ou**
 - vi. **Toute autre mesure appropriée dont celles prévues dans les dispositions existantes visant à accorder des modalités de travail flexibles.**
- d. **f.** 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 **respectés** est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e. **g.** Nonobstant les alinéas 54.01(b) et 54.01(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

ARTICLE 22.19

CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

- a. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, **trente-sept virgule cinq heures (37.5)** ~~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 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 cérémonies et** des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

ARTICLE 23

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Les paragraphes 23.01 à 23.12 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de l'enseignement (ED) et du groupe du soutien de l'enseignement (EU). **Pour chacune de ces clauses, les employés peuvent également demander une avance pour couvrir des frais raisonnables. En outre, l'employeur doit veiller à ce que tout remboursement ou avance soit traité pour être versé à l'employé en temps utile.**

Congé d'études

23.01 Aux fins des paragraphes 23.02 à 23.11, l'employeur considérera normalement une fois par année l'ensemble des demandes de congé d'études dont les cours

débuteront après le 1er juin de l'année en cours et se termineront au plus tard le 30 juin de l'année suivante.

23.02 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études et accorde un tel congé aux employé-e-s pour diverses périodes allant jusqu'à un (1) an pouvant être renouvelées par accord mutuel, dans le but de leur ~~permettre d'acquérir~~ **accorder** une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir où il faut une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel ou lui permettre d'entreprendre des études dans un domaine où il faut une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou se propose de fournir.

23.03 Les demandes de congé d'études doivent normalement être présentées à l'employeur avant le 1er avril de l'année scolaire précédente. Toutes les demandes de congés doit être accompagnée d'une déclaration énonçant le domaine dans lequel les études s'inscrivent, le programme d'études proposé et l'utilité du congé pour l'employé-e et pour l'employeur.

23.04 Le congé d'études est accordé au plus grand nombre possible d'employé-e-s qui font une telle demande de congé, mais ce nombre de congés accordés n'est pas de toute façon inférieur à un pour cent (1 %) du nombre total des années-personnes dans le sous-groupe visé, tel qu'établi au 1er avril de chaque année.

Les critères de sélection proposés par l'employeur, ainsi que la méthode de communication, sont soumis au représentant approprié de l'Alliance pour fins de consultation tel que prévu à l'article 35. Suite à la consultation, l'employeur décide des critères de sélection, ainsi que la méthode de communication, qui seront utilisés et en fait parvenir une copie au représentant approprié de l'Alliance.

Toutes les demandes de congé d'études sont examinées par l'employeur et une liste des demandes reçues, indiquant le nom des demandeurs auxquels l'employeur octroie le congé, est fournie au représentant approprié de l'Alliance. L'employé-e est alors avisé par écrit le 1er mai ou avant de l'acceptation ou du rejet de sa demande.

23.05 L'employé-e en congé d'études touche en remplacement de sa rémunération des indemnités d'une valeur allant de cinquante pour cent (50 %) à cent pour cent (100 %) de sa rémunération de base.

23.06 Aux fins du calcul de l'indemnité de congé d'études, l'expression « rémunération de base » inclut toute rémunération, allocation ou indemnité énoncée dans la présente convention collective que reçoit déjà un employé-e.

23.07 Les allocations ou indemnités que reçoit un employé-e et qui ne sont pas énoncées dans la présente convention collective, peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études et l'employé-e est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des allocations ou indemnités.

23.08 À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, tout employé-e doit, sur demande, donner avant le commencement du congé un engagement par écrit de reprendre son service auprès de l'employeur pendant une période égale à la période de congé accordée.

Si l'employé-e :

- a. ne termine pas le cours d'études tel qu'approuvé;
- b. ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du programme d'études;
ou
- c. cesse d'être employé avant l'expiration de la période de service qu'il ou elle s'est engagé à faire après avoir terminé son cours d'études,

il ou elle rembourse à l'employeur toutes les allocations ou indemnités qui lui ont été versées au cours du congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

23.09 À son retour, l'employé-e est affecté à un poste à un niveau de rémunération de base qui n'est pas inférieur à celui dans lequel il ou elle était classé avant de prendre le congé.

Perfectionnement professionnel

Les parties reconnaissent que pour maintenir et renforcer l'expertise professionnelle, les employés doivent avoir la possibilité d'assister et de participer à des activités de perfectionnement professionnel décrit à la clause 23.10.

23.10

- a. « Perfectionnement professionnel » comprend une activité qui selon l'employeur peut aider l'individu dans son perfectionnement professionnel et l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme faisant partie du perfectionnement professionnel :

- ~~i. un cours organisé par l'employeur;~~
- ~~ii. un cours, y compris par correspondance ou en ligne, offert par une institution académique reconnue;~~
- ~~iii. un programme de recherche exécuté dans une institution reconnue;~~
- ~~iv. un colloque, un séminaire, une conférence, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé relié au travail de l'employé-e.~~

- i. à des colloques, séminaires, à des ateliers de travail, à des conférences, à des congrès ou séances d'études, à des cours ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et des compétences dans leur domaine respectif,**

- ii. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'employeur,**

ou

- iii. **d'exécuter des travaux dans un ministère ou un organisme associé pendant une courte période afin d'améliorer les connaissances du domaine de travail pertinent ou les connaissances techniques de l'employé-e.**

Assujetti aux besoins opérationnels, un employé ED ou EU se voit accorder jusqu'à 20,625 heures de congé payé pour perfectionnement professionnel au cours d'un exercice financier. Lorsque ce congé n'a pas été accordé au cours d'un exercice financier, le congé non utilisé, jusqu'à concurrence de 20,625 heures, est reporté à l'exercice financier suivant.

Le congé maximal accordé au cours d'un exercice financier en vertu du présent paragraphe ne peut dépasser 41,25 heures. Le congé peut être pris par périodes de 7,5 ou 3,75 heures.

Le congé prévu au présent paragraphe ne limite pas le congé qui peut être autorisé conformément à d'autres paragraphes du présent article.

- b. L'employeur doit communiquer aux employés les processus pour l'accès aux possibilités d'apprentissage identifiés dans le paragraphe 23.10a)
- c. Lorsqu'un employé-e présente une demande d'un congé de perfectionnement professionnel dans une des activités définies à l'alinéa 23.10a) et qu'il est choisi par l'employeur, il ou elle continue de toucher sa rémunération normale, ainsi que les indemnités et allocations applicables, ainsi que toute augmentation à laquelle il ou elle peut être admissible. Il ou elle ne touche aucune rémunération en vertu des articles 27 et 48, durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
- d. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel touche le remboursement des dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense encourue que l'employeur juge appropriée. **Les employés peuvent également demander une avance pour couvrir des frais raisonnables. En outre, l'employeur doit veiller à ce que tout remboursement ou avance soit traité pour être versé à l'employé en temps utile.**
- e. Lorsque l'employeur choisit un employé-e pour bénéficier d'un congé de perfectionnement professionnel tel que prévu aux sous-alinéas 23.10a)(ii), (iii) et (iv) ci-dessus, l'employeur consulte l'employé-e afin de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.
- f. L'employeur s'efforce de répondre par écrit et en temps opportun aux demandes de perfectionnement professionnel. En cas de refus, l'employeur fournira la raison par écrit, à la demande de l'employé-e.

23.11 Congé d'examen

Une autorisation d'absence payée peut être accordée à un employé-e pour se présenter à un examen qui l'oblige à s'absenter pendant ses heures de travail. Une telle autorisation d'absence n'est accordée que si le cours d'études est directement relié aux fonctions de l'employé-e ou est de nature à améliorer ses qualifications professionnelles.

23.12 Période des cours pris à la demande de l'employeur

Tout employé-e qui suit un cours à la demande de l'employeur est considéré comme étant en fonction, et il ou elle reçoit la rémunération, les allocations et les indemnités inhérentes.

Les paragraphes 23.13 à 23.16 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de la bibliothéconomie (LS). **Pour chacune de ces clauses, les employés peuvent également demander une avance pour couvrir des frais raisonnables. En outre, l'employeur doit veiller à ce que tout remboursement ou avance soit traité pour être versé à l'employé en temps utile.**

23.13 Congé d'études

- a. Tout employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter une institution reconnue en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à l'employé-e de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou se propose de fournir.
- b. Tout employé-e en congé d'études, aux termes du présent paragraphe, bénéficie d'allocations compensatrices de salaire équivalent à au moins cinquante pour cent (50 %) et pouvant atteindre cent pour cent (100 %) de son salaire de base mais l'allocation de congé d'études peut être réduite dans le cas de l'employé-e qui touche une aide ou une bourse d'études. Dans ces cas-là, le montant de la réduction ne dépasse pas celui de l'aide ou de la bourse.
- c. Toute allocation dont bénéficie un employé-e et qui ne constitue pas une partie de son salaire de base n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de l'allocation de congé d'études.
- d. Les allocations que reçoit l'employé-e peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études et l'employé-e est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel ou du non-maintien des allocations.
- e. À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, tout employé-e doit, au besoin, donner, avant le commencement du congé, un engagement par écrit portant qu'il ou elle reprendra son service auprès de l'employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé-e, sauf avec la permission de l'employeur,
 - i. abandonne le cours d'études,
 - ii. ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours d'étude, ou
 - iii. cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période qu'il ou elle s'est engagé à faire après son cours d'études,

il ou elle rembourse à l'employeur toutes les allocations qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

- f. L'employeur s'efforce de redonner à l'employé-e un poste dont le niveau du traitement de base n'est pas inférieur à celui du poste qu'il ou elle occupait juste avant le commencement du congé d'études.

**

23.14 Assistance aux conférences, symposiums, ateliers et congrès ou autres réunions de même nature

- a. Afin que chaque employé-e ait l'occasion d'échanger ses connaissances avec des collègues de la profession et de se renseigner sur leur expérience mutuelle, il ou elle a le droit de demander d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation. L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès, sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles déterminées par l'employeur.
- b. Tout employé-e qui assiste à une conférence, à un symposium, à un atelier, à un congrès ou à une autre réunion de même nature à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur, est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. **L'employeur paie les frais d'inscription à la convention ou à la conférence à laquelle l'employé est tenu d'assister.**
- c. Tout employé-e invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- d. L'employeur s'efforce de répondre par écrit et en temps opportun aux demandes d'assister aux événements spécifiés au point b. ci-haut. En cas de refus, l'employeur fournira la raison par écrit, à la demande de l'employé-e.
- e. L'employé-e n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 27 et 48 relativement aux heures passées à la conférence ou au congrès et à celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, en vertu des dispositions du présent paragraphe, sauf pour ce qui peut être prévu à l'alinéa 23.16b).
- f. **Les parties au présent accord reconnaissent que la présence ou la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres réunions de nature similaire fait partie intégrante des activités professionnelles de l'employé et contribue au maintien de normes professionnelles élevées, et que la présence et la participation à de telles réunions sont reconnues comme un élément important dans la conduite de leur travail ou de leur développement professionnel. Dans ce contexte, les parties reconnaissent également l'importance d'une mise en réseau régulière avec des pairs nationaux et internationaux et d'une participation**

active aux activités et à l'organisation des sociétés scientifiques et professionnelles concernées.

23.15 Perfectionnement professionnel

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

- a. « Perfectionnement professionnel » comprend une activité qui selon l'employeur peut aider l'individu dans son perfectionnement professionnel et l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme faisant partie du perfectionnement professionnel :
 - i. à des colloques, séminaires, à des ateliers de travail, à des conférences, à des congrès ou séances d'études, à des cours ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et des compétences dans leur domaine respectif,
 - ii. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'employeur, ou
 - iii. d'exécuter des travaux dans un ministère ou un organisme associé pendant une courte période afin d'améliorer les connaissances du domaine de travail pertinent ou les connaissances techniques de l'employé-e.
- b. Tout employé-e peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir un employé-e, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel. L'employeur s'efforce de répondre par écrit et en temps opportun aux demandes de perfectionnement professionnel. En cas de refus, l'employeur fournira la raison par écrit, à la demande de l'employé-e.
- c. Lorsqu'un employé-e est choisi par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte l'employé-e avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail et d'études à entreprendre et la durée du programme.
- d. Tout employé-e choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il ou elle peut devenir admissible. Il ou elle n'a droit à aucune rémunération en vertu des articles 27 et 48 durant le temps passé en perfectionnement professionnel prévu par le présent paragraphe.
- e. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'employeur juge appropriée. **Les employés peuvent également demander une avance pour couvrir des frais raisonnables. En outre, l'employeur doit veiller à ce que tout remboursement ou avance soit traité pour être versé à l'employé en temps utile.**

Assujetti aux besoins opérationnels, un employé LS se voit accorder jusqu'à 20,625 heures de congé payé pour perfectionnement professionnel au cours d'un exercice financier. Lorsque ce congé n'a pas été accordé au cours d'un exercice financier, le congé non utilisé, jusqu'à concurrence de 20,625 heures, est reporté à l'exercice financier suivant.

Le congé maximal accordé au cours d'un exercice financier en vertu du présent paragraphe ne peut dépasser 41,25 heures. Le congé peut être pris par périodes de 7,5 ou 3,75 heures.

Le congé prévu au présent paragraphe ne limite pas le congé qui peut être autorisé conformément à d'autres paragraphes du présent article.

23.16 Congé d'examen

Une autorisation d'absence payée pour se présenter à un examen écrit peut être accordée par l'employeur à un employé-e qui n'est pas en congé d'études. Ce congé n'est accordé que si, de l'avis de l'employeur, le cours d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou s'il améliore ses qualifications.

23.17 Comité consultatif ministériel sur l'apprentissage continu

- a. Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus suite à des consultations sur l'apprentissage continu. C'est pourquoi les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau ministériel par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte actuel ou suite à la mise en place d'un comité consultatif sur l'apprentissage continu. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.
- b. Les comités consultatifs ministériels sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.
- c. Les employés membres permanents des comités consultatifs ministériels ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- d. L'employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- e. Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou y en ajoutant.

23.18 Droits équitables et facteurs de rupture d'égalité

Les parties conviennent que l'accès équitable aux congés susmentionnés contenus dans l'article est mutuellement bénéfique pour les employés et l'employeur. À ce titre :

- i. l'octroi des droits visés à l'article 23 se fait sur la base de la justice, de la transparence et de l'équité afin d'éclairer la prise de décision ;**
- ii. En cas d'égalité, l'ancienneté d'un employé est le facteur décisif ;**
- iii. Les demandes relatives aux divers droits énoncés dans le présent article ne sont pas refusées de manière déraisonnable;**

**ARTICLE 25
INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE**

SOUS TOUTES RÉSERVES

**Article 26
administration de la paye**

26.07

- a. Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins ~~trois (3) jours~~ **un (1) jour** de travail ~~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.
- c. **Un employé qui est tenu d'assurer l'intérim à un niveau supérieur recevra une augmentation au niveau supérieur après avoir atteint cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**
- d. **Aux fins de déterminer quand un employé aura le droit d'accéder à la prochaine augmentation de salaire du poste intérimaire, le terme « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**
- e. **Si l'employé-e est nommé à un poste qu'il ou elle a déjà occupé de façon intérimaire, le temps consacré au poste par intérim est crédité aux fins du calcul de la date du passage à l'échelon suivant.**

**ARTICLE 32
MESURES DISCIPLINAIRES**

L'Union se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 32.

32.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

32.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire, **administrative ou d'investigation** le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e **recevra un résumé écrit et tous les documents à l'appui ou qui seront mentionnés au cours de la réunion et** a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **Le représentant peut participer de bonne foi à la discussion et contribuer à la clarification de la situation.** Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.

32.03 Des efforts raisonnables seront mis en œuvre pour garantir que toute enquête disciplinaire, administrative ou toute autre forme d'enquête soumise au présent article soit menée dans un délai raisonnable.

32.03-4 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

32.04 5 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de l'employé-e au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

32.05-6 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire **ou administrative** qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de ~~deux (2) ans~~ **d'un (1) an** qui suit **la date à laquelle l'incident qui a donné lieu à la mesure disciplinaire a été prise en lieu**, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire **connexe** n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

37.07 L'employé-e ne subit aucune perte de salaire ou d'avantages sociaux en raison d'une enquête dont il ou elle fait l'objet ou de toute mesure prise par l'employeur pendant l'enquête. L'employé-e reste en congé payé jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et que le résultat lui soit communiqué.

ARTICLE 33

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

L'Alliance se réserve le droit de déposer d'autres demandes sous cet article dans le contexte de l'intelligence artificielle.

33.01

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, il ou elle doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.
- b. Le ou les représentant(s) de l'employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer ou d'avoir été au courant du rendement de l'employé-e pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement. **En outre, les personnes qui effectuent ces évaluations de rendement ne doivent pas avoir de crainte raisonnable de partialité lorsqu'elles effectuent les évaluations.**
- c. L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

33.02

- a. Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou celle-ci :
 - i. le formulaire qui servira à l'examen;
 - ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
- b. si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

33.03 Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

33.04 L'employé-e peut demander que les réunions relatives à l'évaluation du rendement, y compris toute la correspondance pertinente entre l'employeur et l'employé-e, soient accompagnées d'une représentation syndicale.

33.05 Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants de filmer les périodes d'enseignement d'un employé, y compris à des fins d'évaluation du rendement de quelque nature que ce soit.

**ARTICLE 38
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

RÉSERVE

L'Alliance souhaite déposer des modifications corrélatives à cet article concernant les employé-e-s à temps partiel, car elles pourraient concerner les propositions suivantes formulées dans ce cahier :

- Congés annuels
- Jours fériés désignés payés

**ARTICLE 41
cessation ou transfert d'activité**

RÉSERVE

**ARTICLE 43
DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPE LS**

RÉSERVE

**ARTICLE 44
ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-EST ET LE
GROUPE EU**

RÉSERVE

**ARTICLE 45
ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-LAT**

RÉSERVE

**Article 46
arrêt pédagogique**

RÉSERVE

**ARTICLE 48
HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET AUTRES ARTICLES CONNEXES**

RÉSERVE

**ARTICLE 49
INDEMNITÉS**

49.XX

Prime de langue autochtone

Les employé-e-s qui maîtrisent une langue autochtone et qui s'expriment dans cette langue touchent une prime annuelle de six mille dollars (6 000 \$), payée en versements toutes les deux semaines.

49.09 Spécialistes des langues autochtones

Un-e enseignant-e employé-e par le ministère des Services aux Autochtones qui est qualifié-e et affecté-e à l'enseignement d'une langue autochtone dans les écoles suivantes recevra une indemnité de ~~(4 015~~ **6000** \$) dollars par an :

- Tyendinaga, Ontario
- Six Nations of the Grand River, Ontario
- Cold Lake Premières Nations, Alberta

Pour avoir droit à l'indemnité, l'enseignant-e doit prouver au ministère des Services aux Autochtones qu'il-elle est qualifié-e pour enseigner une langue autochtone.

Il est entendu qu'une seule indemnité sera versée en vertu de la clause 49.09.

**ARTICLE 50
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

RÉSERVE

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 50, y compris, mais sans s'y limiter, un nouvel article sur l'utilisation de l'intelligence artificielle et la surveillance sur le lieu de travail.

L'Alliance se réserve également le droit de déposer d'autres propositions sur l'intelligence artificielle dans l'ensemble de la convention collective, y compris des modifications corrélatives.

ARTICLE 53 SÉCURITÉ D'EMPLOI

RÉSERVE

53.01 ~~Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation et un recyclage~~ **d'être recyclable et d'accepter le télétravail ou une réinstallation**, l'Employeur fera ~~tout ce qui est raisonnablement possible pour~~ **en sorte** que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

~~53.02 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.~~

~~53.03 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 maintien en poste plutôt qu'à la réembauche de contractuels.~~

53.02 Seuls les membres de l'unité de négociation effectuent le travail de cette unité, sauf si le syndicat et l'employeur en ont explicitement convenu autrement par écrit.

53.03 L'employeur rapatrie dans l'unité de négociation le travail actuellement confié à la sous-traitance. Les parties doivent se rencontrer dans les 90 jours de la ratification pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.

53.04 Lorsqu'une personne occupe un poste à durée déterminée dans le même ministère ou organisme pendant trois ans cumulatifs sans interruption de service de plus de soixante jours civils consécutifs, le ministère ou organisme doit nommer cette personne pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache. 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.

53.05 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 permanent.

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

SOUS TOUTES RÉSERVES

**ARTICLE 63
DURÉE DE LA CONVENTION**

SOUS TOUTES RÉSERVES

**NOUVEL ARTICLE XX
PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE**

SOUS TOUTES RÉSERVES

**NOUVEL ARTICLE
NÉCESSITÉS DU SERVICE**

XX.01 L'employeur convient que lorsqu'un employé se voit refuser l'accès à une disposition de la présente convention en raison des nécessités du service, il lui fournira par écrit une explication détaillée de ces nécessités du service.

**NOUVEL ARTICLE
FONDS DE MIEUX-ÊTRE**

SOUS TOUTES RÉSERVES

**NOUVEL ARTICLE
INDEMNITÉS PENSIONNABLE**

SOUS TOUTES RÉSERVES

NOUVEL ARTICLE TÉLÉTRAVAIL

Pour l'application du présent article, le télétravail est un régime de travail flexible permettant aux employé-e-s d'effectuer une partie ou la totalité de leurs tâches ailleurs qu'au lieu de travail désigné.

Les parties reconnaissent que le télétravail aide à :

- **réduire le stress et concilier le travail et la vie personnelle;**
- **promouvoir une fonction publique diverse et inclusive;**
- **améliorer la santé et la sécurité psychologiques, grâce à des modalités de travail flexibles;**
- **recruter et maintenir en poste des personnes issues d'un plus grand bassin géographique;**
- **réduire la congestion routière et la pollution atmosphérique causées par le transport, conformément à la Stratégie pour un gouvernement vert.**

XX.01 Il est entendu que le télétravail est facultatif et non obligatoire.

XX.02 L'employeur n'impose pas de limite sur le nombre de jours de télétravail auquel des groupes de personnes salariés ont droit.

XX.03 Chaque demande est examinée au cas par cas par le supérieur hiérarchique direct du salarié. Il incombe au supérieur hiérarchique de véritablement essayer de parvenir à un accord de télétravail qui tienne compte de la situation du salarié. À ce titre, le supérieur hiérarchique direct du salarié doit au minimum :

- a. **discuter de la demande avec le salarié;**
- b. **tenir compte des conséquences d'un refus pour le salarié;**
- c. **tenir compte des obligations culturelles des personnes autochtones;**
- d. **s'assurer que le refus est fondé sur des motifs opérationnels raisonnables.**

XX.04 La décision de l'employeur concernant une demande pour une nouvelle entente de télétravail ou de la révision d'une entente existante est communiquée dans un délai de vingt-huit (28) jours civils à compter de la demande initiale. Si une telle demande est refusée, l'employeur doit en fournir les raisons détaillées par écrit.

XX.05 Les employé-e-s ayant conclu une entente de télétravail peuvent choisir d'y mettre fin moyennant un préavis raisonnable adressé à l'employeur. L'employeur concède cette résiliation au plus tard dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la réception de ce préavis.

XX.06 L'employeur peut entreprendre de modifier ou résilier une entente de télétravail approuvé pour des motifs opérationnels raisonnables, sous réserve du paragraphe XX.03.

L'employeur doit donner un préavis raisonnable avant de modifier ou de résilier un accord de télétravail. Toute résiliation doit être motivée par écrit et communiquée immédiatement au syndicat.

XX.07 Arrangements particuliers

Nonobstant ce qui précède, rien n'empêche l'employé-e de demander à travailler à distance temporairement ou selon ses besoins, sans entente de télétravail formelle. Ces demandes ne peuvent être refusées sans motif raisonnable.

XX.08 Matériel et fournitures

- a. Les ministères et les organismes doivent fournir à tous les employé-e-s qui ont une entente de télétravail le matériel dont ils ont besoin pour travailler à la maison, ou rembourser les coûts raisonnables associés à la mise en œuvre d'une entente de télétravail.
- b. Sauf indication contraire dans le présent article, toutes les modalités de l'entente de télétravail doivent être conformes à la convention collective et au *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*.

XX. 09 Avis au syndicat

Tous les trimestres, l'employeur fournit au syndicat une liste des employé-e-s qui ont une entente de télétravail. La liste comprend le nom de chaque personne, son poste, sa classification, l'emplacement de son unité de travail, le lieu de travail à distance, le nombre de jours par semaine pour lesquels le télétravail a été approuvé ou refusé, ainsi que les coordonnées personnelles de chaque employé-e.

NOUVEL ARTICLE **protection des lanceurs d'alerte**

L'Alliance et l'Employeur étant d'accord sur le fait que :

- l'administration publique fédérale est une institution nationale importante et fait partie intégrante du cadre essentiel de la démocratie parlementaire canadienne ;
- il est dans l'intérêt public de maintenir et de renforcer la confiance du public dans l'intégrité des fonctionnaires ;
- la confiance dans les institutions publiques peut être renforcée par l'établissement de procédures efficaces pour la divulgation d'actes répréhensibles et la protection des fonctionnaires qui divulguent des actes répréhensibles, ainsi que par l'établissement d'un code de conduite pour le secteur public ;
- les fonctionnaires jouissent du droit à la liberté d'expression garanti par la Charte canadienne des droits et libertés, et la Loi vise à établir un juste équilibre entre ces deux principes importants ;

À cette fin :

XX.01 Tout employé qui prend des mesures liées à la dénonciation doit le faire conformément aux dispositions de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, telle que modifiée de temps à autre.

XX.02 Tout employé doit être protégé contre toute représailles ou sanction pour avoir exercé ses droits, conformément à la Loi.

**NOUVEL ARTICLE
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE**

SOUS TOUTES RÉSERVES

**NOUVEL ARTICLE
FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

XX.01 L'Employeur verse un cent (1 ¢) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC et cette contribution est versée pour toutes les heures travaillées par chaque employé-e de l'unité de négociation. Les contributions au Fonds sont versées trimestriellement, au milieu du mois qui suit immédiatement la fin de chaque trimestre d'exercice, et ces contributions sont remises au Fonds de justice sociale de l'AFPC.

**NOUVELLE ARTICLE
LE DROIT À LA DÉCONNEXION**

XX.XX Sauf indication contraire dans la présente convention collective, un employé n'est pas tenu de s'engager dans des communications liées au travail, y compris, mais sans s'y limiter, de répondre à des appels ou à des courriels en dehors des heures de travail normales, et il ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou de représailles pour avoir exercé ses droits en vertu du présent article.

**NOUVEL ARTICLE
LIBERTÉ ACADÉMIQUE**

XX.01 Les employés ont droit à la liberté académique. Elle consiste en la liberté, individuelle ou collective, de poursuivre, de développer et de transmettre des connaissances par la recherche, l'étude, la discussion, la documentation, la production, la création, l'enseignement, les conférences et l'écriture, sans obligation de respecter une doctrine prescrite ou officielle, et à l'abri de la censure institutionnelle. La liberté universitaire ne confère pas l'immunité juridique ni ne diminue la responsabilité des employé-e-s sous la code de conduite de la fonction publique.

XX.02 Les employé-e-s qui enseignent ont le droit d'exprimer librement leurs vues sur la matière enseignée, et ils peuvent utiliser des documents et des analyses qui en ont été faites, et s'y référer, sans devoir prendre en considération ou respecter une doctrine prescrite.

Dans ces circonstances, l'employé-e doit traiter la matière selon la description qu'en donne l'annuaire, se tenir à jour dans sa discipline, traiter les étudiants équitablement et honnêtement, et enseigner de manière efficace, ce qui implique l'utilisation d'arguments justes, raisonnés et fondés sur les faits et la volonté de faire place à l'expression de points de vue différents.

XX.03 Les employé-e-s sont libres de poursuivre des travaux d'interactions et de recherche dans leur spécialité sans devoir prendre en considération ou respecter une doctrine prescrite, ce qu'on ne devrait pas interpréter comme un empêchement ou une interdiction de développer de nouveaux champs de compétence.

Les employé-e-s doit respecter les lignes de conduite établies à l'égard du travail, traiter équitablement ses collègues et étudiants, fonder son enseignement sur une honnête quête de connaissances et faire reposer ses conclusions sur un examen critique des preuves disponibles et sur une analyse raisonnée de l'interprétation qui en est faite.

XX.04 La mission unique de l'institutions dans lequel l'employé-e travail ne diminue pas la liberté académique de l'employé-e. Néanmoins, ce qui s'impose à l'employé-e qui participe à un tel débat ou à une telle publication la responsabilité d'être plus clair que si l'employé-e traitait de questions non liées étroitement à la mission de l'institution ou l'employé œuvre.

NOUVEL ARTICLE SANTÉ GÉNÉSIQUE

XX.01 Aux fins du présent article, « santé génésique » inclut :

- i. les menstruations, la périménopause, la ménopause et l'hypogonadisme;**
- ii. le syndrome des ovaires polykystiques (SOPK) et l'endométriose;**
- iii. la fécondation in vitro (FIV) et d'autres formes de techniques de procréation assistée;**
- iv. la vasectomie, la ligature des trompes, l'hystérectomie et l'ovariectomie;**
- v. la grossesse qui se termine autrement que par une naissance;**
- vi. les soins reproductifs d'affirmation de genre;**

ainsi que les maladies, les interventions et les traitements médicaux connexes.

XX.02 L'employeur reconnaît l'importance d'offrir du soutien aux employé-e-s qui éprouvent des douleurs, de l'inconfort ou d'autres symptômes liés à la santé génésique, y compris l'importance d'offrir un lieu de travail sécuritaire sur les plans

physique et psychologique, de promouvoir le bien-être et de répondre aux besoins en santé mentale découlant de ces expériences.

Soutien individuel en matière de santé génésique

XX.03 Afin d'aider les employé-e-s à gérer les symptômes liés à leur santé génésique et d'offrir un lieu de travail sécuritaire, l'employeur approuve les demandes raisonnables concernant ce qui suit :

- a. le télétravail;
- b. l'adoption d'un horaire flexible;
- c. des mesures de soutien sur le lieu de travail qui favorisent le confort et le bien-être de l'employé-e, comme des périodes de repos dans un endroit tranquille ou des pauses supplémentaires;
- d. des congés payés conformément aux paragraphes XX.04 à XX.08.

Les demandes visant à obtenir ces mesures ne seront pas refusées sans motif valable.

Congés pour la santé génésique

XX.04 L'employé-e a droit à un maximum de quatre-vingt-dix (90) heures de congé payé par année civile pour gérer les symptômes liés à sa santé génésique ou pour se rendre à des rendez-vous sans obligation de fournir un certificat médical.

XX.05 L'employé-e qui demande des congés en vertu du présent article doit informer l'Employeur le plus tôt possible de la période réelle ou prévue de ces congés.

XX.06 L'employé-e qui a épuisé ses congés pour la santé génésique peut prendre des congés de maladie payés conformément aux dispositions sur les congés de maladie de la convention collective, sans obligation de fournir un certificat médical.

Congé en cas d'interruption de grossesse

XX.07 Aux fins du présent article, « interruption de grossesse » désigne une grossesse qui se termine autrement que par une naissance.

XX.08 L'employé-e a droit à des congés payés en vertu du présent article dans les cas suivants :

- a. l'employée subit une interruption de grossesse;
- b. son épouse ou sa conjointe de fait subit une interruption de grossesse;
- c. une autre personne subit une interruption de grossesse et l'employé-e serait devenu le parent légal de l'enfant à naître.

XX.09 Si la grossesse de l'employée est interrompue avant vingt (20) semaines, elle a droit à trois (3) jours de congé payé.

XX.10 Si la grossesse est interrompue après vingt (20) semaines, l'employée a droit aux congés qui suivent :

- a. sept (7) jours de congé payé; et

Sans préjudice / sujet à des omissions ou modifications

- b. jusqu'à concurrence de huit (8) semaines de congé non payé, sauf si l'employée a droit à une période plus longue en vertu de l'article 38.**

XX.11 À titre de précision, si la grossesse est interrompue après vingt (20) semaines et que l'employée a commencé un congé non payé en vertu de l'article 38, le nombre total de congés payés et non payés auxquels elle a droit, y compris tout congé prévu aux alinéas XX.10a) et b), ne doit pas dépasser dix-huit (18) semaines.

XX.12 Les congés prévus à l'alinéa XX.10a) peuvent être pris en une seule période de sept (7) jours de travail consécutifs, ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de sept (7) jours de travail.

**NOUVEL APPENDICE
ADAPTER LES MILIEUX DE TRAVAIL AU CHANGEMENT CLIMATIQUE**

RÉSERVE

**DEUXIÈME PARTIE
REVENDEICATIONS ÉCONOMIQUES**

Le syndicat se réserve le droit, en attendant que l'employeur fournisse des données salariales et d'autres informations économiques, de présenter une proposition salariale globale qui inclura, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- **Augmentations économiques générales égales ou supérieures à l'inflation;**
- **Modifications aux taux de rémunération, y compris des ajustements au marché, des rajustements salariaux et des rajustements aux lignes salariales;**
- **Restructuration des grilles salariales;**
- **Nouvelles indemnités ou indemnités augmentées ou élargies pour des groupes professionnels particuliers;**
- **Notes sur la rémunération;**
- **Régime de retraite (régime à deux paliers et retraite anticipée).**

APPENDICE A – AUGMENTATIONS SALARIALES

RÉSERVE

TROISIÈME PARTIE APPENDICES

Le Syndicat se réserve le droit de faire ultérieurement des propositions sur les annexes suivantes :

Appendice « H » Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un projet d'apprentissage mixte

Appendice « K » Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en oeuvre de la convention collective

Appendice « L » Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales

Appendice « O » Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail

APPENDICE B - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

L'Alliance se réserve le droit de faire des propositions à une date ultérieure sur l'APPENDICE B - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS, y compris, mais sans s'y limiter, l'ancienneté équitable, la réinstallation, le recyclage et le télétravail.

Enjeux pour les améliorations en négociation :

- 1) **Pour mieux faire face aux situations nouvelles ou actuelles de réaménagement des effectifs, élargir les responsabilités du Secrétariat du Conseil du Trésor pour y inclure l'établissement d'un comité mixte national de réaménagement des effectifs.**
- 2) **Diminuer les cas de réinstallation involontaire**
- 3) **Maximiser les possibilités d'emploi par le biais du télétravail**
- 4) **Ajouter le processus de sélection des employé-e-s à des fins de maintien en poste ou de licenciement (SERLO) à la convention collective et le redéfinir de manière à inclure l'ancienneté équitable pour déterminer les licenciements.**
- 5) **Supprimer les références à la « sous-traitance » dans l'annexe pour s'aligner sur les amendements à l'article sur la sécurité de l'emploi.**
- 6) **Afin d'accroître la sensibilisation et l'accès aux droits liés au réaménagement des effectifs, ajouter une référence à l'exonération de la réduction de la pension d'un**

Sans préjudice / sujet à des omissions ou modifications

employé-e en raison d'une retraite anticipée pour les « employé-e-s optants » qui mettent fin à leur emploi en raison du réaménagement des effectifs.

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

SOUS TOUTES RESERVES

ANNEXE I PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR 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

SOUS TOUTES RESERVES

NOUVEL APPENDICE – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES MEMBRES CIVILS DE LA GRC

SOUS TOUTES RÉSERVES

Sans préjudice / sujet à des omissions ou modifications