



AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS NÉGOCIATIONS 2026

Revendications

22-23 septembre 2026

Préambule

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en vue de la présente ronde de négociations pour le groupe de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts qui pourraient être proposés plus tard, et sous réserve d'erreurs ou omissions.

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

Les employé-e-s visés par la présente convention sont fiers 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 Canadiens et Canadiennes.

La présence de l'expression **À DÉTERMINER** signifie que le Syndicat se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure.

Si ni l'une ni l'autre des parties ne présente une proposition concernant une clause ou un article particuliers, cette clause ou cet article est renouvelé.

Enfin, le Syndicat demande à l'Employeur de lui communiquer toutes modifications proposées à l'organisation ou aux lieux de travail qui peuvent avoir une incidence sur la présente ronde de négociations. Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

Équipe de négociation syndicale

Angela Duhamel, Colombie-Britannique
David Zhang, Alberta
Michelle Schultz, Saskatchewan
Erin McNally, Manitoba
Sandeep Harnal, Ontario
Kasia White, RCN
Audrey St-Germain, Québec
Dorothy McRae, Atlantique

Hassan Hussein, négociateur de l'AFPC
Saïd Apali, agent de recherche de l'AFPC

SOUS TOUTES RÉSERVES

Changements rédactionnels et d'ordre administratif, y compris :

1. Langage inclusif
2. Remplacement de « l'Alliance » par « le Syndicat » dans toute la convention collective
3. Remplacement de la Politique sur la transition en matière d'emploi par l'Appendice sur le réaménagement des effectifs

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

NOUVEAU

« Taux de rémunération » désigne le salaire annuel de l'employé-e, majoré de toute indemnité de maintien en poste, de recrutement ou provisoire.

Modifications au reste de l'article À DÉTERMINER.

ARTICLE 9 INFORMATION

9.01 L'Employeur convient **de recueillir et** de communiquer au Syndicat, ~~chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e~~ **les renseignements suivants sur chaque employé-e :**

- a. **Nom complet**
- b. **Numéro individuel d'organisme**
- c. **Renseignements sur le poste comme suit :**
 - a. **Date d'entrée en vigueur**
 - b. **Titre du poste**
 - c. **Classification d'emploi**
 - d. **Statut d'emploi**
 - e. **Service**
 - f. **Sous-service**
 - g. **Lieu physique associé au poste (par exemple, adresse municipale d'un bâtiment, d'un bureau ou d'un lieu de travail spécifique)**
 - h. **Numéro de téléphone personnel**
 - i. **Adresse résidentielle**
 - j. **Adresse de courriel personnel**

NOUVEAU

9.02 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 le Syndicat puisse recueillir leurs coordonnées personnelles.

9.02 9.03 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 12

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

- 12.01** L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s, y compris **des employé-e-s élus en tant que dirigeantes ou dirigeants de l'Alliance**, comme représentants.
- 12.02** Le Syndicat 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.
- 12.03** Le Syndicat communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 12.02.
- 12.04** a. Le représentant obtient l'autorisation de son superviseur 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 superviseur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b. Lorsque la direction demande la présence d'un représentant du Syndicat à une réunion, une telle demande est si possible communiquée au superviseur de l'employé-e.
- c. Un-e 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 12.04a).
- 12.05** Le Syndicat 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 quinze (15) jours ouvrables suivant l'embauche, lorsqu'ils n'existent pas.**

ARTICLE 13

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 13.

NOUVEAU

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

13.12

~~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 du Syndicat,
- b. réunions de l'exécutif national des Éléments,
- c. réunions du conseil exécutif du Syndicat,
- d. congrès et conférences du Syndicat et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail, et
- e. réunions de comités du Syndicat et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail reconnus par l'AFPC.

NOUVEAU 13.13

À la condition qu'une demande soit faite au gestionnaire autorisé, l'Employeur accorde un congé non payé à un employé-e désigné par le Syndicat qui participe à une activité syndicale autre que celles prévues ci-dessus.

Cours de formation des personnes désignées par le Syndicat

~~Cours de formation des représentants~~

13.14 ~~13.13~~

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s **qui ont été désignés par le Syndicat pour assister à une formation syndicale** ~~qui exercent l'autorité d'un représentant au nom du Syndicat pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.~~

Congés pour les membres élus à une charge syndicale

13.15

NOUVEAU

L'Employeur accorde un congé non payé, sans perte d'ancienneté, à l'employé-e qui est élu représentant à temps plein du Syndicat dans un délai d'un (1) mois après avoir été avisé de l'élection. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé-e occupe ce poste.

NOUVEAU 13.16

À la fin de ce congé ou à tout moment durant le congé, l'Employeur doit, moyennant un préavis de trente (30) 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.

NOUVEAU 13.17

Si le poste n'existe plus, un poste du même groupe et du même niveau est offert dans le lieu de travail où était situé le poste d'attache de l'employé-e élu comme représentant. 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 ou elle peut demander un emploi équivalent dans un lieu de travail près de son nouveau domicile.

NOUVEAU 13.18

La formation nécessaire pour aider l'employé-e à reprendre son poste après son congé est assurée par l'Employeur et les employé-e-s sont rémunérés, à leur taux normal, pour tout le temps consacré à la formation.

13.19 13.14

Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12, **13.13** et **13.14** ~~13.13~~ 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.

Congé pour les délégués syndicaux

13.20 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde du temps libre payé à l'employé-e pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de représentant dans les locaux de l'Employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, l'employé-e doit, dans la mesure du possible, aviser son supérieur hiérarchique de son retour.

Nouveau : Temps de déplacement

13.21 Un congé accordé en vertu de l'article 13 comprend également un temps de déplacement raisonnable.

ARTICLE 16

MESURES DISCIPLINAIRES

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 16.

16.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(2)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur lui indique, 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.

16.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une ~~audition~~ **audience concernant une mesure disciplinaire, une procédure administrative ou une enquête** 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 il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant du Syndicat 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) jours de préavis de cette réunion.

NOUVEAU

16.03 Des efforts raisonnables sont faits pour que toute enquête disciplinaire, toute enquête administrative ou toute autre forme d'enquête relevant du présent article commence dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant l'incident ayant donné lieu à l'enquête et se termine par une décision rendue dans un délai raisonnable, qui ne doit pas dépasser douze (12) mois.

16.034 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local du Syndicat qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

16.045 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 celui-ci ou celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

NOUVEAU

16.06 Dans les cas de congédiement et de mesures disciplinaires, l'Employeur assume le fardeau de la preuve du motif valable. Les éléments de preuve présentés se limitent aux motifs mentionnés dans la lettre de réprimande adressée à l'employé-e.

16.057 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 **s'est produit l'incident donnant lieu** à la mesure disciplinaire ~~a été prise~~, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire **connexe** n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

Nouveau

16.08 Aucun employé-e ne doit subir de perte de rémunération ou d'avantages qu'il ou elle aurait normalement reçus du fait qu'il ou elle a fait l'objet d'une enquête ou d'une mesure prise par l'Employeur au cours de la procédure d'enquête. L'employé-e reste en congé payé jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et que le résultat lui soit communiqué.

ARTICLE 18

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

18.01 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 ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, caractéristiques génétiques, son incapacité, son adhésion au Syndicat ou son activité au sein de ce dernier, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié ou a obtenu une suspension du casier judiciaire.

18.02 En ce qui concerne les griefs déposés 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 18.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

18.03 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.

18.04 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.

Nouveau

18.05 Lorsque l'Employeur prend connaissance d'un cas de discrimination, de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail, que ce soit à la suite d'une observation, d'une sensibilisation de l'Employeur, d'un avis d'incident, d'une plainte d'un employé-e ou d'un grief, l'Employeur doit immédiatement entreprendre un examen initial de l'incident. Si l'incident n'est pas résolu, une enquête doit être menée.

**Nouveau
Formation**

18.06 Chaque année, l'Employeur fournira à tous les employé-e-s une formation obligatoire, dirigée par un instructeur qualifié, facilitée et interactive sur la lutte contre l'oppression et la discrimination et sur l'intersectionnalité. Cette formation comprendra des informations sur les politiques et processus pertinents, la

législation et les réglementations applicables, spécifiques à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail, ainsi que sur les mécanismes de plainte. Le temps consacré à la formation est considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 19

HARCÈLEMENT SEXUEL ET ABUS DE POUVOIR

19.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre **de violence, de harcèlement et** de harcèlement sexuel et ils conviennent que **la violence, le harcèlement et** le harcèlement sexuel ne sera **seront** pas tolérés dans le lieu de travail.

Le harcèlement et la violence comprennent tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé-e, lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, ou porter atteinte à sa dignité ou à sa réputation, y compris tout acte, comportement ou propos prescrits. Le harcèlement peut également s'exprimer sur la base d'un motif interdit de discrimination défini à l'article 18.01.

19.02 **En ce qui concerne les griefs déposés 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 19.02a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

19.04 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. **Toute recommandation visant à éliminer ou à réduire le risque d'événements similaires contenue dans un rapport sera examinée par le comité de santé et de sécurité compétent, après quoi le comité informera l'Employeur de celles dont il recommande la mise en œuvre, ainsi que de toute nouvelle recommandation proposée par le comité et de toute recommandation existante modifiée, proposée par le comité. L'Employeur justifiera par écrit au comité toute recommandation, nouvelle ou modifiée, qu'il n'accepte pas de mettre en œuvre.**

Nouveau : Formation

19.05 Chaque année, l'Employeur fournit à tous les employé-e-s une formation obligatoire, dirigée par un instructeur qualifié, facilitée et interactive sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, la violence sur le lieu de travail et l'intersectionnalité. Cette formation comprend des informations sur les politiques et les processus pertinents, la législation et la réglementation applicables, la culture, les conditions et les activités du lieu de travail, le lien entre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail et les motifs de discrimination interdits énoncés au paragraphe 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la réglementation et les mécanismes de plainte disponibles. Le temps consacré à la formation est considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 22

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 22.

- 22.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e **d'être recyclable et d'accepter le télétravail** ou d'accepter une réinstallation ~~et un recyclage~~, 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.
- 22.02 Dans le cadre des comités de consultation patronale-syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux (2) parties, les représentants de l'ACIA et de l'AFPC 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~~ **et les** connaissances, ~~les postes vacants, la charge de travail et les services gérés.~~
- 22.03 Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par ~~une mesure de transition en matière d'emploi~~ **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.

Nouveau

- 22.04 **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.**

Nouveau

- 22.05 **L'Employeur rapatrie dans l'unité de négociation le travail actuellement confié à la sous-traitance. Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.**

Nouveau

- 22.06 **Lorsqu'une personne travaille dans le même ministère ou organisme en tant qu'employé-e 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-e 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.

Nouveau

22.07 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.

Nouveau

22.08 Au moins soixante (60) jours avant la fin de leur contrat, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée doivent recevoir un avis écrit indiquant clairement si leur contrat sera renouvelé ou non. L'Employeur fournit une justification écrite s'il décide de ne pas renouveler un contrat.

ARTICLE 23

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux **potentiels** 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. **Le changement technologique, au sens où ce terme est défini à l'article 23.02, doit être un outil complémentaire au travail effectué par les employé-e-s, mais ne pas s'y substituer.**

ARTICLE 24

DURÉE DU TRAVAIL

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 24.

Le Syndicat propose de faire passer la semaine de travail des employé-e-s des groupes GL et GS à 37,5 heures, comme c'est le cas pour les autres employé-e-s de l'ACIA faisant partie de cette unité de négociation, sans réduire leur salaire annuel. L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

ARTICLE 26
PRIMES DE POSTE

À DÉTERMINER.

ARTICLE 27
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

À DÉTERMINER.

ARTICLE 31

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 31.

[...]

31.01 Sous réserve du paragraphe 31.02, 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 nationale des peuples autochtones,**
- g. la fête du Canada,
- h. la fête du Travail,
- i. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,
- j. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâce,
- k. le jour du Souvenir,
- l. le jour de Noël,
- m. l'après-Noël,
- n. ~~un~~ **deux (2) autres jours** dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, ~~est~~ **sont reconnus** 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,**
- o. un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

[...]

ARTICLE 33

TEMPS DE DÉPLACEMENT

Disposition exclue

Les alinéas 33.07a) et b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Disposition de dérogation

Les alinéas 33.07c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

33.01 Aux fins de la présente convention collective, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

33.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 33.03 et 33.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas cinq (5) heures.

33.03 Aux fins des paragraphes 33.02 et 33.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- a. Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.
- b. Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
- c. Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

~~33.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 33.02 et 33.03 :~~

Lorsqu'un employé-e est tenu par l'Employeur de voyager dans l'exécution de ses fonctions, le temps de voyage nécessaire est considéré comme étant du temps passé au travail et rémunéré de la façon suivante :

- ~~a. Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.~~

b. —

a. Un jour de travail normal ~~pendant lequel il ou elle voyage et travaille~~, il ou elle touche :

- i. la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ~~ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire;~~

et

- ii. le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, ~~le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.~~

b. Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, ~~jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.~~

[...]

33.07 Congé pour déplacement

- a. L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40)~~ **vingt (20)** nuits dans une année financière a droit à quinze (15) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une demi-heure (1/2)** de congé payé supplémentaire pour chaque ~~vingt (20) nuits additionnelles~~ passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de ~~soixante (60)~~ **cinquante (50)** nuits additionnelles, **puis à une (1) heure de congé pour chaque nuit subséquente.**

ARTICLE 34

CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 34.

34.01 À la demande d'un employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'indemnité acquise en vertu de l'article 27 – Heures supplémentaires; de l'article 28 – Indemnité de rappel au travail; de l'article 29 – Disponibilité; de l'article 30 – Indemnité de rentrée au travail; et du temps de déplacement rémunéré au taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 33 – Temps de déplacement peut être perçue sous forme de congé compensatoire, qui sera calculé au taux de prime prévu à l'article applicable. **Ces demandes ne peuvent être refusées sans motif raisonnable.**

34.02 Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.

34.03 Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant seront rémunérés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de l'exercice financier en question **ou, à la demande de l'employé-e, seront reportés pour une période de douze (12) mois.** L'Employeur s'efforcera d'effectuer ledit paiement dans les quatre (4) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre.

34.04 À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande. **Ces demandes ne peuvent être refusées sans motif raisonnable.**

ARTICLE 38
CONGÉ ANNUEL PAYÉ

À DÉTERMINER après d'autres recherches (revendications pécuniaires).

ARTICLE 39

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 39.

NOUVEAU

XX.XX Certificat médical

- a. L'employé-e n'est pas tenu de fournir un certificat médical pour obtenir un congé de maladie de cinq (5) jours consécutifs ou moins.
- b. Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'Employeur, l'employé-e est remboursé pour le coût du certificat, jusqu'à concurrence de soixante-dix dollars (70 \$), sur présentation d'une preuve acceptable.

ARTICLE 40

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

40.01 ~~Une période raisonnable de temps libre payé d'au plus~~ **Un congé payé d'une durée maximale de** trois virgule sept cinq (3,75) heures **ou de la moitié des heures normales de travail, selon le plus élevé des deux,** ~~ou d'au plus quatre (4) heures,~~ lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, sera accordée :

- a. à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous **médical relatif à la grossesse** de routine chez le médecin;
- b. **aux employé-e-s qui sont des parents non gestateurs afin d'accompagner la mère gestatrice ou la personne portant leur enfant aux rendez-vous médicaux relatifs à la grossesse.**

Un congé payé supplémentaire peut être accordé pour le déplacement.

40.02 ~~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 42

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 42, y compris sur les points énumérés ci-dessous :

- **Simplifier la formulation de l'article conformément aux travaux du comité mixte**
- **Simplifier les congés, peu importe le territoire de compétence**
- **Négocier l'amélioration des congés de maternité**

ARTICLE 44

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 44, y compris sur les points énumérés ci-dessous :

- **Simplifier la formulation de l'article conformément aux travaux du comité mixte**
- **Simplifier les congés, peu importe le territoire de compétence**
- **Négocier l'amélioration des congés parentaux**

ARTICLE 45
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA
PROCHE FAMILLE

À DÉTERMINER

ARTICLE 46

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Dispositions exclues

L'alinéa 46.03e) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Dispositions de dérogation

L'alinéa 46.03f) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

46.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

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

46.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures, ~~ou quarante (40) heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures,~~ au cours d'une année financière.

46.03 Sous réserve du paragraphe 46.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des

organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e. pour assister à une activité ~~scolaire~~ **qui concerne l'enfant de l'employé-e**, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture ~~imprévisible~~ de l'école ou de la garderie;
- **** g. pour rendre visite à un membre de la famille qui, ~~en raison d'une maladie terminale,~~ approche la fin de sa vie;
- **** h. ~~quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ou seize (16) heures des quarante (40) heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste~~ **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;
- i. **pour s'occuper d'autres questions qui sont raisonnablement considérées comme une situation pressante dans le foyer de l'employé-e.**

46.04 Lorsqu'un employé-e n'a pas épuisé ses crédits de congé prévus par le présent article au cours d'une année financière, la partie non utilisée est reportée à l'année suivante, jusqu'à concurrence de cent cinquante (150) heures.

ARTICLE 47

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

47.01 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) pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique et à l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur.

ARTICLE 50

CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

50.01 Aux fins du présent article, s'ajoute à la définition du terme « famille » énoncée à l'article 2 ce qui suit :

- a. **tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e;**
- b. toute personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. ~~L'employé-e a droit à un congé de deuil une (1) seule fois en vertu de l'alinéa 50.01a) pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.~~

50.02 Lorsqu'un membre de sa proche 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 (2) 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.

- a. À la demande de l'employé-e, un congé de décès 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 **sept (7)** ~~cinq (5)~~ jours de travail.
- b. Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès 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 ~~douze (12)~~ **vingt-quatre (24)** mois suivant le 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.

**

50.03 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.

50.04 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 décès en vertu des paragraphes 50.02 ou 50.03, celui-ci ou celle-ci 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.

50.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le ou la président-e peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 50.02 ou 50.03.

ARTICLE 53

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

(...)

NOUVEAU – Perfectionnement professionnel

53.08 Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employé-e-s, à l'occasion, la possibilité :

- a. de participer à des formations, à des ateliers, à des cours de courte durée ou à des programmes semblables qui sont offerts en dehors du service pour tenir à jour leurs connaissances et leurs compétences dans leur domaine respectif;
- b. d'effectuer des recherches dans leur domaine de spécialisation qui ne sont pas nécessairement liées à leur travail et qui, selon l'Employeur, sont nécessaires pour permettre aux employé-e-s de mieux remplir leur rôle actuel;
- c. de participer à des ateliers linguistiques, à des cours ou à des programmes d'immersion pour améliorer leurs compétences linguistiques ou atteindre le niveau de compétence linguistique requis;
et
- d. de participer au Programme d'apprentissage mixte.

53.09 L'employé-e reçoit des congés de perfectionnement professionnel chaque année pour participer à une ou à plusieurs des activités décrites au paragraphe 53.08. L'employé-e discute avec l'Employeur de la nature, de la durée et des dates du perfectionnement professionnel, qui sont soumises à l'approbation de la direction.

53.10 Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, l'employé-e obtient un congé payé pour participer aux activités décrites au paragraphe 53.08.

53.11 En vertu du présent paragraphe, l'employé-e peut demander à n'importe quel moment de suivre un programme de perfectionnement professionnel et cette demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

53.12 Les employé-e-s en congé de perfectionnement professionnel touchent le remboursement des dépenses de voyage raisonnables, des frais d'inscription et de toute autre dépense qu'ils ou elles ont engagée et que l'Employeur juge appropriée.

NOUVEAU

53.13 Si l'Employeur reçoit plus de demandes soumises en vertu du paragraphe 53.05 qu'il ne peut accorder de congés, les demandes sont approuvées de manière équitable.

53.14 L'Employeur ne refuse pas sans motif raisonnable les demandes de congé de promotion professionnelle payé qui ne répondent pas aux exigences énoncées au paragraphe 53.05. Lorsque l'employé-e en fait la demande par écrit, l'Employeur lui explique par écrit pourquoi sa demande de congé a été refusée.

Formation en langues autochtones

53.15 L'Employeur appuie les efforts déployés par les peuples autochtones pour revitaliser, préserver et renforcer leurs langues, y compris les langues des signes autochtones, en offrant des congés payés et des fonds pour permettre aux employé-e-s des Premières Nations, inuits et métis de participer à ces formations linguistiques.

ARTICLE 54
CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

À DÉTERMINER.

ARTICLE 61

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 61.

[...]

Jours fériés désignés

61.07 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés, mais reçoit plutôt une indemnité de ~~quatre virgule six pour cent (4,6 %)~~ **cinq virgule quatre pour cent (5,4 %)** pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

- a. Si un jour supplémentaire est proclamé conformément au paragraphe 31.01, la prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.**
- b. L'augmentation en point de pourcentage entrera en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la proclamation du jour férié par une loi du Parlement, mais non avant la première journée au cours de laquelle le jour férié est observé.**

ARTICLE 63

CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

Disposition exclue

L'alinéa 63.01c) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Disposition de dérogation

L'alinéa 63.01d) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

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

- 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 violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour soi-même ou son enfant à charge suite à une blessure ou 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 du soutien professionnel;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
 - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour se préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles; **ou**
 - vi. **de remplir toutes autres obligations liées à la gestion de sa situation.**
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas ~~soixante-quinze (75)~~ **cent cinquante (150)** heures au cours d'un exercice financier. **Des congés payés**

supplémentaires au-delà des cent cinquante (150) heures prévues peuvent être accordés au cas par cas.

~~d. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas quatre-vingts (80) heures au cours d'un exercice financier.~~

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 employé-e en situation de violence familiale pour ce qui suit :

- 1. La modification de son horaire ou de son lieu de travail;**
- 2. La réaffectation de tâches;**
- 3. Le télétravail;**
- 4. La mutation ou le transfert à un autre lieu d'emploi;**
- 5. Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse courriel pour éviter tout contact intimidant;**
- 6. Toute autre mesure appropriée dont celles prévues dans les dispositions existantes visant à accorder des modalités de travail flexibles.**

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.

g. Nonobstant les alinéas 63.01b) à 63.01d), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation liée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

ARTICLE 64

CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

64.01

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur, ~~quinze (15) trente-sept virgule cinq (37,5) heures~~ (ou ~~seize (16) heures~~ ou la semaine normale de travail est de quarante (40) heures) ~~de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures~~ (ou ~~vingt quatre (24) heures~~ ou la semaine normale de travail est de quarante (40) heures) de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un-e employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, inuite ou métisse.

[...]

ARTICLE 65

ADMINISTRATION DE LA PAYE

65.07 L'alinéa 65.07a) ne s'applique pas aux employé-e-s couverts par 65.07b).

- 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 deux (2) 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.

L'alinéa 65.07b) s'applique uniquement aux employé-e-s aux niveaux EG-02 et EG-03 affectés aux tâches d'inspection et aux employé-e-s classifiés dans les groupes GL et GS.

- ~~b. Lorsqu'un-e employé-e dans les groupes GL et GS ou un-e employé-e aux niveaux EG-02 et EG-03 qui effectue des tâches d'inspection dans leur poste d'attache est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins une (1) journée de travail ou un (1) poste, 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. **L'employé-e 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.**
- d. **Afin de déterminer le moment où l'employé-e est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**
- e. **Si un employé-e est nommé dans un poste qu'il ou elle a déjà occupé de façon intérimaire, le temps passé dans le poste par intérim est crédité aux fins du calcul de sa date d'augmentation d'échelon.**

[...]

ARTICLE 68
DURÉE DE LA CONVENTION

À DÉTERMINER.

NOUVEL ARTICLE SOUTIEN À LA 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 procédures et les traitements 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 approuvera 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 articles 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 paragraphe 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 de la convention collective sur les congés de maladie, 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
- 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 ARTICLE TÉLÉTRAVAIL

Pour l'application du présent article, le télétravail est un régime de travail souple 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;**
- **établir une fonction publique diverse et inclusive;**
- **améliorer la santé et la sécurité psychologiques, grâce à des modalités de travail souples;**
- **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 les employé-e-s peuvent soumettre une demande de télétravail et que la participation au télétravail est volontaire. Les employé-e-s ne sont pas tenus de faire du télétravail.

XX.02 L'Employeur s'abstient de limiter le nombre de jours de télétravail auquel certains groupes ont droit.

XX.03 Chaque demande est examinée individuellement par le supérieur hiérarchique direct de l'employé-e. Il incombe au supérieur hiérarchique de véritablement essayer de parvenir à une entente de télétravail qui tienne compte de la situation de l'employé-e. À ce titre, le supérieur hiérarchique direct de l'employé-e doit au minimum :

- a. discuter de la demande avec l'employé-e;**
- b. tenir compte des conséquences d'un refus pour l'employé-e;**
- 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 visant à obtenir une nouvelle entente de télétravail ou la modification 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 L'employé-e qui a conclu une entente de télétravail peut y mettre fin en donnant un préavis raisonnable à l'Employeur. Ce dernier acceptera la demande dans les vingt-huit (28) jours civils qui suivent le préavis.

XX.06 L'Employeur peut modifier ou résilier une entente de télétravail approuvée s'il a des motifs opérationnels raisonnables de le faire, conformément aux paragraphes XX.03 et XX.04. Le cas échéant, il donnera un préavis raisonnable avant de modifier ou de résilier une entente de télétravail. Lorsque l'Employeur met fin à une entente, il en explique les raisons par écrit et en informe immédiatement le 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 doivent pas être refusées sans motif valable.

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 ou elles 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'adresse du lieu de travail, le lieu de télétravail, 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 FONDS DE JUSTICE SOCIALE

XX.01 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 employé-e-s de l'unité de négociation. L'Agence verse sa contribution au Fonds de justice sociale de l'AFPC quatre (4) fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice.

NOUVEL ARTICLE NÉCESSITÉS DU SERVICE

XX.01 S'il refuse à un employé-e l'accès à une disposition de la présente convention en raison des nécessités du service, l'Employeur lui fournit par écrit une explication détaillée de ces nécessités.

NOUVEL ARTICLE

PRIME D'UTILISATION D'UNE LANGUE AUTOCHTONE

XX01 Les employé-e-s qui maîtrisent une langue autochtone et qui s'expriment dans cette langue dans le cadre de leur travail touchent une prime annuelle de six mille dollars (6 000 \$), payée en versements toutes les deux semaines.

Appendice « H »
Protocole d'entente concernant la santé mentale

À DÉTERMINER.

APPENDICE B – AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES
ALIMENTS
~~POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI~~ **sur le**
réaménagement des effectifs

À DÉTERMINER.

NOUVEL APPENDICE
ADAPTATION DES LIEUX DE TRAVAIL AUX CHANGEMENTS
CLIMATIQUES

À DÉTERMINER.

REVENDICATIONS ÉCONOMIQUES

À DÉTERMINER.

Le Syndicat se réserve le droit, une fois que l'Employeur aura fourni des renseignements sur la paye et d'autres renseignements d'ordre économique , de déposer un ensemble complet de revendications comprenant, entre autres, 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;**
- **Indemnité de risque.**

APPENDICES

Le Syndicat se réserve le droit de faire ultérieurement des propositions sur les appendices.

NOUVEL ARTICLE APPROVISIONNEMENT

XX.01 Les parties conviennent que l'Employeur doit adopter une politique d'approvisionnement qui respecte les droits de la personne et qui soutient les emplois et les industries au Canada.

XX.02 La politique d'approvisionnement de l'ACIA contient l'engagement d'éviter les fournisseurs complices de violations des droits de la personne et des droits des travailleuses et travailleurs dans leur pays ou à l'étranger, y compris ceux qui sont complices du travail des enfants, des ateliers clandestins, de la destruction du climat, des génocides, de l'occupation illégale ou des crimes de guerre, lorsqu'il y a d'autres options viables.

XX.03 Dans ses activités d'approvisionnement, l'ACIA doit donner la priorité aux fournisseurs canadiens qui satisfont les conditions énoncées au paragraphe XX.02 ci-dessus et, au minimum, veiller à ce que XX % de la valeur annuelle totale des contrats qu'elle attribue soit détenue par des fournisseurs canadiens.

XX.04 Nonobstant ce qui précède, les contrats d'approvisionnement doivent donner la priorité aux produits fabriqués par les Premières Nations, les Inuits ou les Métis ou par des fournisseurs syndiqués, dans la mesure du possible.

XX.05 L'Employeur est chargé de publier des informations sur les résultats obtenus en matière de priorité accordée aux fournisseurs éthiques et canadiens par rapport à l'objectif minimum obligatoire dans les six (6) mois suivant la fin de l'exercice financier.

NOUVEL ARTICLE Conditions équitables du régime de retraite

Modifier le régime de retraite afin d'éliminer les modifications apportées à la *Loi sur la pension de la fonction publique* qui ont relevé l'âge minimum de la retraite sans réduction à 60 ans avec 30 ans de service pour toute personne embauchée dans la fonction publique fédérale après le 1^{er} janvier 2013.

Modifier le régime de retraite afin de garantir que toutes les cotisations restent dans le régime.

NOUVEL ARTICLE

Niveaux de service

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de réduction des ressources destinées aux services à moins que des évaluations indépendantes convenues conjointement par les parties ne soient réalisées afin de s'assurer que ces coupes ou changements budgétaires n'auront pas d'incidence négative sur la qualité, l'accessibilité ou la rapidité des services fournis au public.

NOUVEL ARTICLE

Intelligence artificielle (IA) et nouvelles technologies

XX.01 L'Employeur s'abstient d'utiliser des systèmes automatisés pour prendre des décisions ou faciliter la prise de décisions ayant une incidence directe sur les droits, les tâches, les conditions d'emploi et les questions disciplinaires.

XX.02 L'Employeur fournit aux employé-e-s des renseignements clairs et accessibles sur l'utilisation de l'IA et des systèmes de prise de décisions automatisée dans leur travail, notamment des lignes directrices et un énoncé des limites, des risques, des considérations éthiques, des exigences de supervision humaine et des mesures en place pour protéger les données et les renseignements personnels.

XX.03 Conformément au paragraphe 1.02 de la présente convention, les parties s'engagent à servir la population convenablement et efficacement. Par conséquent, l'utilisation de l'IA doit compléter les services offerts par la fonction publique et non remplacer des fonctionnaires. L'IA ne doit en aucun cas priver la population de son droit de communiquer facilement avec les fonctionnaires dans un délai raisonnable.

XX.04 L'utilisation de l'IA et de systèmes automatisés à l'ACIA se fait de manière à protéger les renseignements personnels, à limiter au minimum la collecte de données et à garantir la sécurité. Les renseignements personnels confiés à l'ACIA doivent être recueillis, utilisés, divulgués et conservés conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et aux politiques connexes du Conseil du Trésor et de l'ACIA, notamment la Politique sur la protection de la vie privée, la Directive sur les pratiques relatives à la protection de la vie privée et la Politique sur la sécurité du gouvernement.

XX.05 L'Employeur veille à ce que les données sur l'appartenance à un groupe d'équité obtenues notamment par la déclaration volontaire demeurent confidentielles. Ces données doivent être stockées de manière sécuritaire afin

d'être protégées contre toute tentative d'accès, d'analyse ou de traitement par un système automatisé ou par l'IA.

XX.06 L'Employeur s'abstient de recourir à l'IA ou à des systèmes de prise de décisions automatisée pour le recrutement.

XX.07 Les programmes d'IA et les systèmes de prise de décisions utilisés doivent être conçus au Canada. Toutes les données doivent rester au Canada et ne peuvent être vendues.

Formation sur l'IA et les nouvelles technologies

XX.08 L'Employeur offrira aux employé-e-s de la formation continue gratuite sur l'IA et les nouvelles technologies durant les heures de travail. Cette formation vise à montrer comment utiliser ces outils de façon sûre et efficace et à s'adapter aux technologies en constante évolution.

XX.09 La formation en IA est obligatoire pour les employé-e-s qui conçoivent, utilisent ou gèrent un système de prise de décisions automatisée.

Traitement des données et prise de décisions automatisés

XX.10 L'Employeur met en place des mesures de protection et d'atténuation des biais pour éviter que la prise de décisions automatisée ne nuise aux employé-e-s.

XX.11 L'Employeur s'assure que la prise de décisions automatisée, comme le traitement algorithmique de données personnelles, ne génère pas de biais, d'iniquités systémiques ou de discrimination illicite, et qu'elle est conforme aux lois du travail et aux lois sur les droits de la personne et la protection des renseignements personnels.

XX.12 Les employé-e-s sont invités à signaler, de bonne foi, tout soupçon d'erreur, de biais ou de discrimination illicite associés à l'utilisation de systèmes automatisés, sans risque de mesures disciplinaires ou d'autres formes de représailles.

XX.13 Aucun employé-e ne sera passible de mesures disciplinaires ni tenu personnellement responsable d'erreurs, d'inexactitudes, de biais, de décisions ou de conséquences involontaires résultant de l'utilisation d'un système de prise de décisions automatisée dans l'exercice de ses fonctions, ou introduits par ceux-ci.

XX.14 L'Employeur relève, évalue et corrige toute erreur découlant de la prise de décisions automatisée et informe promptement, par écrit, les employé-e-s concernés de l'incidence possible de ces problèmes sur leurs tâches et leur situation d'emploi.

Développement de l'IA et de nouvelles technologies

XX.15 L'Employeur mise sur ses ressources internes pour la conception et le déploiement de systèmes, d'outils et de services d'IA. S'il est impossible de les concevoir à l'interne dans l'immédiat, il prend les mesures nécessaires pour former les membres de l'unité de négociation de sorte qu'ils puissent s'en occuper ou collaborer avec eux avant de chercher un fournisseur externe. La présente disposition n'empêche aucunement les employé-e-s de participer à la conception et au développement de systèmes d'IA dans l'exercice de leurs fonctions, pourvu que ces systèmes ne visent pas à réduire, à remplacer ou à sous-traiter le travail des membres de l'unité de négociation.

NOUVEL ARTICLE

Protection contre la surveillance et respect de la vie privée

XX.01 Les employé-e-s doivent pouvoir raisonnablement s'attendre au respect de leur vie privée dans leurs communications, leur milieu de travail et leurs interactions numériques. L'Employeur doit s'assurer que les décisions ayant une incidence sur les droits, les tâches ou les conditions de travail d'un employé-e sont principalement d'origine humaine.

XX.02 L'Employeur n'utilise en aucun cas la technologie pour surveiller ou évaluer les employé-e-s, leur rendement ou leur productivité et ne s'en sert pas à des fins disciplinaires.

XX.03 Les employé-e-s ne font pas l'objet d'une surveillance électronique accrue simplement parce qu'ils sont en télétravail.

XX.04 L'Employeur n'adopte pas, n'utilise pas et ne conserve pas de technologie de surveillance électronique, à moins qu'elle :

- a. ait une fonction clairement définie;
- b. soit essentielle pour répondre à un besoin opérationnel légitime;
- c. permette d'atteindre un objectif qui ne peut être raisonnablement atteint par un moyen moins intrusif. Il est entendu que la surveillance de la productivité, du rendement ou du comportement d'un employé-e n'est pas une exigence opérationnelle légitime aux fins du présent article.

XX.05 Avant d'adopter ou de modifier une technologie de surveillance électronique, l'Employeur en avise le Syndicat par écrit au moins cent quatre-vingts (180) jours à l'avance. Ce préavis comprend :

- a. une description de la technologie expliquant en quoi elle satisfait aux exigences du paragraphe XX.04;
- b. une liste des employé-e-s touchés, regroupés ou non, précisant leur classification, leur poste et leur service – cette liste doit être suffisamment détaillée pour que l'Alliance puisse évaluer les répercussions du changement prévu;
- c. une description des données qui seront recueillies, stockées, consultées et conservées;
- d. une description des mesures prévues pour assurer la sécurité et la protection des renseignements personnels des employé-e-s.

XX.06 L'Employeur fournit au Syndicat un rapport annuel, conformément aux alinéas XX.04a) à d), concernant l'utilisation des technologies de surveillance qui concerne les membres de l'unité de négociation.

XX.07 À la demande du Syndicat, l'Employeur et **l'Alliance** examinent ensemble les technologies de surveillance en usage pour déterminer si leur utilisation demeure justifiée et conforme aux paragraphes XX.01 à XX.03. Cet examen doit avoir lieu dans les cent quatre-vingts (180) jours de la demande. L'Employeur cesse d'utiliser les outils dont l'emploi n'est plus justifié.

XX.08 Si une faille de sécurité entraîne une fuite de renseignements personnels des employé-e-s, l'Employeur en avise immédiatement le Syndicat et les personnes touchées et offre de l'aide pour limiter les risques, notamment des services de protection de l'identité.

XX.09 Les employé-e-s qui le demandent ont le droit d'examiner, en présence d'une personne représentant le Syndicat, les renseignements personnels recueillis à leur sujet.