



**NÉGOCIATIONS AVEC
LE CONSEIL DU TRÉSOR
2025**

Services de l'exploitation (SV)

Revendications contractuelles

Le 11 juin 2025

PRÉAMBULE

Les personnes salariées visées par la présente convention sont fières de travailler pour la population du Canada. C'est pourquoi le syndicat présente ces 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.

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en vue de la présente ronde de négociation pour le groupe des Services de l'exploitation (SV). Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts qui pourraient être proposés ultérieurement, et sous réserve d'erreurs ou d'omissions.

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

~~Le texte barré~~ indique une suppression dans le libellé. Le texte **en gras** indique un nouveau libellé ou une modification de forme. Les termes **À DÉTERMINER** indiquent que le syndicat se réserve également le droit de formuler des revendications à une date ultérieure et de présenter une proposition salariale globale lorsqu'il le jugera approprié au cours de la négociation.

Notamment, l'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter une revendication salariale globale lorsqu'elle le juge approprié durant les négociations.

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

Enfin, l'AFPC 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 négociation. Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

Le syndicat ne négociera pas à la baisse.

Réserves et discussions

- **Article 7: ententes du conseil national mixte**
- **Article 30 : indemnité de rappel au travail**
- **Article 31 : disponibilité**
- **Article 34 : temps de déplacement**
- **Article 45 : congé pour proches aidants**
- **Article 59: exposé des fonctions**
- **Article 61 : examen du rendement et dossier de l'employé-e**
- **Article 65 : droits d'attestation professionnelle**
- **Article 66 : employé-e-s à temps partiel**
- **Article 69 : congé compensatoire**
- **Article 71 : durée de la convention**
- **Appendices: A-H**
- **Appendice I: réaménagement des effectifs**
- **Appendice J: projet d'apprentissage mixte**
- **Appendice L: la mise en œuvre de la convention collective**
- **Appendice N : protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales**
- **Appendice R : équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle de conflits**
- **Nouvel article: obligation d'adaptation**
- **Nouvel article : pensions**
- **Nouvel Appendice: Dispositions spécifiques pour les membres civils de la GRC**
- **Nouvel Appendice: changement climatique**
- **Nouvel Appendice: structure du groupe occupationnel et la réforme de classification**

- **Questions et corrections administratives, et le langage inclusif quant à la neutralité des genres**

Article 2 – interprétations et définitions

I. “family” (famille)

se définit comme les parents (ou encore les parents par remariage ou un parent nourricier) le frère, la sœur, le demi frère, la demi sœur, l’époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l’employé-e), les enfants propres de l’employé-e (y compris les enfants du conjoint de fait), l’enfant d’un autre lit ou l’enfant en tutelle ou l’enfant nourricier de l’employé-e, les petits enfants, le beau père, la belle mère, la bru, le gendre, le frère ou la sœur du conjoint de l’employé-e, les grand parents de l’employé-e, la tante, l’oncle, la nièce, le neveu, les grand parents du conjoint de l’employé-e, tout parent avec qui l’employé-e est dans une relation de soins, qu’il réside ou non avec l’employé-e, un parent demeurant en permanence dans le ménage de l’employé-e ou avec qui l’employé-e demeure en permanence, ou 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

~~se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l’époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l’employé-e), l’enfant propre de l’employé-e (y compris l’enfant du conjoint de fait), l’enfant d’un autre lit ou l’enfant en tutelle ou l’enfant nourricier de l’employé-e, le petit fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de l’employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l’employé-e ou avec qui l’employé-e demeure en permanence;~~

Le syndicat se réserve le droit de faire d’autres revendications dans cet article.

Article 10 – information

10.01

L'employeur convient de **recueillir et de partager sur une base trimestrielle avec** ~~communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.~~ **les informations 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**

10.02

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.

~~10.02~~ 10.03

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 13: représentants des employé-e-s

13.01

L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s, **y compris, mais sans s'y limiter, des employé-e-s élu-e-s en tant que fonctionnaires de l'Alliance**, comme représentants.

13.02

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.

13.03

L'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.

13.04

- a. Le représentant ~~reçoit~~ ~~obtient~~ 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. Un 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).

13.05

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, en l'absence de tels programmes, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'embauche.**

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

Article 14: congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance

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

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 reconnus** par l'Alliance.

14.13

Lorsqu'une demande est présentée au gestionnaire autorisé, l'employeur accorde un congé non payé à la personne désignée par l'Alliance qui participe à une activité syndicale autre que celles prévues ci-dessus, sauf en cas de situation exceptionnelle. La demande de congé peut être refusée si elle n'a pas été présentée au moins dix (10) jours à l'avance.

Cours de Formation des personnes désignées par l'Alliance représentants

14.14 ~~14.13~~

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui **sont désigné-ées par l'Alliance pour assister à une formation syndicale.**

~~exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.~~

Congé pour les membres élus à une charge syndicale

14.15-14.14

L'employeur accordera un congé non payé, **sans perte d'ancienneté**, à un employé-e qui est élu à titre de représentant à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé-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 (30) jours, réintégrer l'employé-e dans le poste, le lieu de travail et le statut d'emploi qui avaient cours immédiatement avant le congé.

14.17

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 désigné par l'Alliance. 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, l'employé-e a déménager durant son congé, il peut demander un emploi équivalent dans un autre lieu de travail près de son 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'Alliance 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.

Article 17- mesures disciplinaires

17.01

Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, ou sous toute autre forme, n'est imposée à l'employé-e sans motif valable, raisonnable et suffisant.

17.02 ~~17.01~~

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.

17.03 ~~17.02~~

a) Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition ~~disciplinaire le concernant~~ ou à une réunion à laquelle ~~doit être rendue une décision~~ concernant une mesure disciplinaire, **une procédure administrative ou une enquête** le touchant, il ou elle **reçoit un résumé écrit et tout document à l'appui qui sera utilisé durant la réunion, et il ou elle** a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **L'employeur informera l'employé-e qu'il ou elle a le droit d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance. 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.

b) **Des efforts raisonnables sont faits pour que toute enquête disciplinaire, administrative ou toute autre forme d'enquête relevant du présent article soit menée dans un délai raisonnable.**

17.04 ~~17.03~~

Si une mesure disciplinaire est imposée, 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. Aucune suspension et aucun licenciement ne sont imposés tant que l'Alliance n'en a pas été informée.~~

17.05 17.04

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.

17.06

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.

17.07 17.05

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 **d'un (1) an** ~~de deux (2) ans~~ 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.

17.08

Tous les documents relatifs à une mesure disciplinaire doivent être traités conformément au paragraphe 17.07.

17.09

L'employé-e ne submit 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.

17.10

Il n'est pas permis de recourir à la surveillance électronique pour recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que de telles mesures ne résultent d'un acte criminel ou d'une atteinte à la sécurité.

Article 19: élimination de la discrimination

19.01

Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un-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.

19.02

Les employé-e-s victimes de discrimination peuvent déposer un grief et peuvent également exercer leur droit de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de l'homme.

~~19.02~~ **19.03**

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.

~~19.03~~ **19.04**

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.

19.05

Lorsque l'employeur prend connaissance d'un cas de discrimination, de harcèlement et/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-e employé-e ou d'un grief, l'employeur doit immédiatement entreprendre un examen initial de l'incident.

19.06 Sélection de l'enquêteur

Si l'incident n'est pas résolu, une enquête doit être menée. Les facteurs pris en compte pour la sélection conjointe d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats, l'achèvement de la formation nécessaire qui comprend la compréhension de l'intersectionnalité et, du point de vue du plaignant, l'adéquation avec l'expérience vécue, les antécédents et l'appartenance éventuelle à un groupe désigné d'équité en matière d'emploi et/ou de mérite d'équité.

19.07

Le cahier des charges de l'enquêteur doit inclure :

- a) l'obligation pour l'enquêteur de contacter tous les témoins pertinents,**
- b) l'engagement de rencontrer tous les témoins volontaires fournis par les parties,**
- c) une date prévue pour l'achèvement de l'enquête et la soumission par l'enquêteur de son rapport,**
- d) l'obligation de rassembler et d'analyser toutes les informations,**
- e) l'obligation d'interroger les parties pertinentes (par exemple, la partie principale, la partie défenderesse et tous les témoins) au sujet des plaintes déposées sur le lieu de travail en vertu du présent article,**
- f) un engagement à déterminer si les allégations constituent une action, un-e comportement, une menace ou un geste d'une personne à l'égard d'un-e employé-e sur son lieu de travail, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause un préjudice, une blessure ou une maladie à cet-te employé-e,**
- g) un engagement à déterminer la nature de la discrimination sur le lieu de travail et les facteurs qui y contribuent, et à identifier des mesures supplémentaires et des causes profondes ; et,**
- h) un engagement à formuler des recommandations pour éviter que la discrimination sur le lieu de travail ne se reproduise ou ne s'aggrave.**

L'enquêteur mènera tous les entretiens de manière équitable, impartiale et professionnelle et respectera les droits et la dignité de toutes les parties concernées. L'enquêteur est autorisé à fournir une assistance telle que la traduction et la transcription. Toutefois, la sous-traitance de ce contrat n'est pas autorisée et l'enquêteur est la personne à laquelle ce contrat s'applique.

19.08

L'enquête peut être interrompue si les parties parviennent à une résolution par une autre méthode.

~~19.04~~ **19.09**

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.

19.10

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

Formation

19.11

Chaque année, l'employeur fournira à tous les employés 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 20: Harcèlement sexuel et abus d'autorité

20.01

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 d'autorité seront évités et ne seront pas tolérés** dans le lieu de travail.

20.02

Définitions :

- a) **Le harcèlement, la violence ou l'intimidation comprennent toute action, conduite ou commentaire, y compris de nature sexuelle, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause ~~une détresse, un préjudice,~~ une offense, une humiliation ou une autre blessure physique ou psychologique, ou une maladie à un-e employé-e, à sa dignité ou à sa réputation, y compris toute action, tout comportement ou commentaire prescrits. Cela inclut tous les types de harcèlement et de violence, y compris le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence domestique. Le harcèlement peut également s'exprimer sur la base d'un motif interdit de discrimination tel que défini à l'article 19.01 et dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.**

- b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'un individu ou un groupe d'individus utilise le pouvoir et l'autorité inhérents à sa position ou à sa profession, et/ou son influence pour menacer, mettre en danger le travail d'un-e employé-e, compromettre potentiellement la capacité de l'employé à effectuer ce travail, menacer les moyens de subsistance économiques de cet-te employé-e ou interférer de quelque manière que ce soit avec la carrière, la réputation ou la dignité de l'employé-e, ou l'influencer. Il peut s'agir d'intimidation, de suppression de ressources, de contrôle injuste ou abusif de ressources et/ou d'informations, de suppression d'un travail utile et valorisant et/ou de licenciement, de menaces, de perte de dignité, de chantage ou de coercition.**

20.03

Les salarié-e-s victimes de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de violence peuvent 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 déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Procédure de règlement des griefs

20.024

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.

20.035

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.

Processus réglementaire

20.06

En plus du droit d'un-e employé-e de déposer un grief et/ou une plainte en matière de droits de la personne, les employé-e-s peuvent soumettre un avis d'incident, conformément à l'article 15 (1) du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

20.07

Lorsqu'un représentant désigné reçoit un avis d'incident conformément à la partie II du Code canadien du travail (CCT), il doit immédiatement s'entretenir avec la partie principale et son représentant syndical afin de déterminer si l'incident ou le modèle de comportement correspond à la définition d'un incident, comme l'exige le paragraphe 23(2) du Règlement. S'il est déterminé que l'incident ou le modèle de comportement correspond à la définition, le destinataire désigné entreprend immédiatement le processus de règlement négocié.

20.08

Si la question n'est pas réglée dans le cadre d'un processus de règlement négocié en temps opportun, la partie principale et la partie intimée peuvent accepter de participer au processus de conciliation.

20.09

Qu'un autre processus de résolution soit en cours ou non, ou que toutes les parties aient fait un effort raisonnable pour résoudre l'incident, une partie principale qui estime que l'incident répond à la définition d'un incident ou qui considère que l'incident n'est pas résolu peut demander qu'une enquête soit entreprise immédiatement. Dès réception d'une telle demande, le représentant désigné remplit et soumet immédiatement l'avis d'enquête.

Enquêtes, dispositions générales

20.10 Sélection de l'enquêteur

Si l'incident n'est pas résolu, une enquête doit être menée. Les facteurs pris en compte pour la sélection conjointe d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats, l'achèvement de la formation nécessaire qui comprend la compréhension de l'intersectionnalité et, du point de vue du plaignant, leur adéquation avec l'expérience vécue, les antécédents et l'appartenance éventuelle à un ou plusieurs groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi et/ou de l'équité méritoire.

20.11 Le cahier des charges de l'enquêteur doit comprendre:

- a) l'obligation pour l'enquêteur de contacter tous les témoins pertinents,**
- b) l'engagement de rencontrer tous les témoins volontaires fournis par les parties,**
- c) une date prévue pour l'achèvement de l'enquête et la présentation par l'enquêteur de son rapport,**
- d) l'obligation de rassembler et d'analyser toutes les informations,**
- e) l'obligation d'interroger les parties concernées (par ex. la partie principale, la partie qui répond et tous les témoins) au sujet des allégations de harcèlement et de violence au travail,**
- f) un engagement à déterminer si les allégations constituent une action, un comportement, une menace ou un geste d'une personne à l'égard d'un employé sur son lieu de travail dont on peut raisonnablement attendre qu'il cause un préjudice, une blessure ou une maladie à cet employé,**
- g) un engagement à déterminer la nature du harcèlement et de la violence au travail et les facteurs qui y contribuent, et à identifier une ou des mesures supplémentaires, ainsi que les causes profondes ; et,**

- h) un engagement à formuler des recommandations pour empêcher la réapparition ou d'autres manifestations de harcèlement et de violence au travail ;**

L'enquêteur mènera tous les entretiens de manière équitable, impartiale et professionnelle et respectera les droits et la dignité de toutes les parties concernées. L'enquêteur est autorisé à fournir une assistance telle que la traduction et la transcription. Toutefois, la sous-traitance de ce contrat n'est pas autorisée et l'enquêteur est la personne à laquelle ce contrat s'applique.

20.12

Une enquête pourra être interrompue si les parties parviennent à une résolution par une autre méthode.

~~20.04~~ **20.13**

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. **Toute recommandation visant à éliminer ou à minimiser 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.**

Formation

20.14

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 23: sécurité d'emploi

23.01

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.

~~23.02~~

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

~~23.03~~

~~Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par des situations de réaménagement des effectifs, et dans la mesure où l'employé-e peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur maintien en poste plutôt qu'à la réembauche de contractuels.~~

23.02

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.

23.03

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.

23.04

Lorsqu'une personne travaille dans le même ministère ou organisme en tant qu'employé-e nommé-e 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. Cette nomination doit être effectuée selon le principe du mérite comme prévu dans le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, établi par la Commission de la fonction publique. Le « même ministère » comprend les fonctions qui ont été transférées d'un autre ministère ou organisme en vertu d'une loi du Parlement ou d'un décret en conseil.

23.05

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 pour une période indéterminée.

Article 24 – Technological Change

24.03

Les deux parties reconnaissent les avantages ~~globaux~~ **potentiels** du changement technologique et, par conséquent, encourageront et favoriseront le changement technologique dans les activités de l'employeur. **Le changement technologique, au sens où ce terme est défini à l'article 24.02, doit être un outil complémentaire au travail effectué par les employé-e-s, mais ne pas s'y substituer.**

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 24, 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.

Article 25 – durée du travail

Sauf indication au contraire dans la présente convention collective, l'employé-e n'est aucunement tenu d'avoir des communications liées au travail, par exemple de répondre à des appels ou à des courriels, en dehors de ses heures normales de travail.

(...)

25.03 L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible :

- a. d'éviter que le poste d'un employé-e commence moins de **dix (10)** ~~huit (8)~~ heures après la fin de son poste précédent,
et
- b. d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

- **La semaine de travail est de 37,5 heures, sans réduction du salaire annuel, des crédits de congé et des avantages sociaux.**

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

Article 27 - primes de poste et de fin de semaine

Dispositions exclues

~~Les groupes LI, FR et SC sont exclus de l'application du présent article.~~

Le paragraphe 27.01, Prime de poste ne s'applique pas aux employés dont le travail n'est pas considéré comme étant du travail par postes et qui sont visés par le paragraphe 25.02; l'article 28 ou les paragraphes 1.02 et 1.03 de l'appendice « B »; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice « C »; les paragraphes 2.03 et 2.04 de l'appendice « D »; les paragraphes 1.01 et 1.02 de l'appendice « E »; et le paragraphe 1.01 de l'appendice « H ».

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de **cinq dollars (\$5,00)** ~~deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)~~ l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé-e qui travail pendant la fin de semaine reçoit une prime supplémentaire de **cinq dollars (\$5,00)** ~~deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)~~ l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi ou le dimanche.
- b. Les dispositions à alinéa a) ne s'appliquent pas à l'employé-e dont les heures de travail sont normalement cédulées du lundi au vendredi.

Article 29: heures supplémentaires

Exclusions

This article does not apply to the FR, LI and SC Groups.

(...)

29.02

Quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur, l'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires **au tarif double** pour chaque période complète **ou partielle** de quinze (15) minutes de travail supplémentaires qu'il ou elle accomplit.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

(...)

~~29.06 Rémunération des heures supplémentaires~~

~~Sous réserve du paragraphe 29.02, l'employé-e est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer.~~

~~**29.07** Sous réserve du paragraphe 29.06, l'employé-e est rémunéré au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer,~~

~~a. durant un jour de travail à l'horaire ou un premier (1er) jour de repos, après une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé;~~

~~et~~

~~b. durant son deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos ultérieur, à condition que les jours de repos en question soient consécutifs, même s'ils sont séparés par un jour férié payé;~~

~~et~~

~~lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné aux alinéas a) ou b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé, l'employé-e continue d'être rémunéré-e au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.~~

(...)

29.09 Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus,
- i. juste avant les heures de travail prévues à son horaire et à qui on n'a pas donné de préavis avant la fin de sa dernière période de travail, ou
 - ii. juste après les heures de travail prévues à son horaire,

reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de repas du dîner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12 \$)~~ pour un (1) repas, sauf si le repas est fourni gratuitement ou si l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas ~~à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.~~

b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de repas du dîner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12 \$)~~ pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas ~~à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.~~

c. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.'

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

Article 32: jours fériés payés

32.01

Sous réserve du paragraphe 32.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e :

- a. le jour de l'An,
- b. le Vendredi saint,
- c. le lundi de Pâques,
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e. **la journée nationale des peuples autochtones,**
- f. ~~e-~~ la fête du Canada,
- g. ~~f-~~ la fête du Travail,
- h. ~~g-~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- i. ~~h-~~ le Jour de vérité et de réconciliation,
- j. ~~i-~~ le jour du Souvenir,
- k. ~~j-~~ le jour de Noël,
- l. ~~k-~~ l'Après-Noël,
- m. ~~l-~~ **deux (2) autres jours** dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, **est sont** reconnus comme jours de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou, à défaut, **le troisième (3^e) lundi de février et le premier (1^{er}) lundi d'août,**
- n. ~~m-~~ un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

Article 37: congé annuel payé

Acquisition des crédits de congé annuel

37.02

Pour les employées dont les heures du travail normales sont égales à quarante (40) heures par semaine :

L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures :

- a. dix (10) heures par mois jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- b. treize virgule trente-six (13,36) heures par mois à partir du mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- c. ~~quatorze virgule soixante-douze (14,72) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;~~
- d. ~~quinze virgule trente-six (15,36) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;~~
- c. seize virgule soixante-douze (16,72) heures par mois à partir du mois où survient son **dixième (10^e)** ~~dix-huitième (18e)~~ anniversaire de service;
- d. ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** heures par mois à partir du mois où survient son ~~vingt-septième (27e)~~ **vingt-troisième (23^e)** anniversaire de service;
- e. ~~vingt (20)~~ **vingt-et-un virgule trois-trois-quatre (21,334)** heures à partir du mois où survient le **trentième (30^e)** ~~vingt-huitième (28e)~~ anniversaire de service.
- f. **Vingt-trois virgule trois-trois-quatre (23,334) heures à partir du mois où survient le trente-cinquième (35^e) anniversaire de service.**

37.02.1

Pour les employées dont les heures du travail normales sont égales à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine :

L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :

- a. neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures par mois jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- b. douze virgule cinq (12,5) heures par mois à partir du mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- c. ~~treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;~~
- d. ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;~~
- e. quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18e)~~ **dixième (10^e)** anniversaire de service;
- d. ~~seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;~~
- d. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28e)~~ **vingt-troisième (23^e)** anniversaire de service.
- e. **vingt (20) heures par mois à partir du mois où survient son treizième (30^e) anniversaire de service.**
- f. **Vingt-et-un virgule huit cent soixante-quinze (21.875) heures par mois à partir du mois où survient son trente-cinquième (35^e) anniversaire de service.**

(...)

Établissement du calendrier et attribution des congés annuels payés

37.05

- a. Les employé-e-s sont **encouragés à censés** prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.
- b. ~~L'employeur se réserve le droit de déterminer les périodes de congés annuels de l'employé-e-s.~~ Lorsqu'il accorde un congé annuel payé à l'employé-e-s, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour :
 - i. lui accorder un congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e-s;
 - ii. ne pas rappeler l'employé-e-s au travail après son départ en congé annuel;

- iii. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit;
 - iv. s'assurer que les congés annuels pris en périodes de deux (2) semaines ou plus, demandés par l'employé-e-s, commencent après une période de jours de repos prévue à l'horaire.
- c. Les représentants de l'Alliance se verront accorder l'occasion d'avoir des consultations avec les représentants de l'employeur concernant les calendriers de congé.

(...)

37.11 Report et épuisement des congés annuels

- a. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e-s n'a pas **utilisé épuisé** tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de **trois cent (300) deux-cent quatre-vingts (280)** heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de **trois cent (300) deux-cent quatre-vingts (280)** heures seront automatiquement payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e-s calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b. Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 2005 ou à la date où l'employé-e-s est assujetti à la présente convention après le 31 mars 2005, l'employé-e-s a à son crédit plus de **trois cent (300) deux-cent quatre-vingts (280)** heures de congé annuel non utilisées, un minimum de quatre-vingts (80) heures par année seront utilisés ou payés au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2006 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent **trois cent (300) deux-cent quatre-vingts (280)** heures soient épuisés. Le paiement se fait en un (1) versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé-e-s selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

Article 38: congé de maladie payé

38.04 Certificat médical

Dans des circonstances raisonnables, l'employeur peut demander qu'un certificat médical soit présenté pour justifier une demande de congé de maladie. On entend par circonstances raisonnables ce qui suit :

- a) la durée du congé de maladie dépasse dix (10) jours ouvrables;
- b) l'employeur a des motifs raisonnables de soupçonner que la demande de congé de maladie de l'employé-e n'est pas justifiée ou possède des preuves montrant que l'employé-e a participé à des activités incompatibles avec une maladie ou une blessure.

38.05

Une demande de preuve médicale est satisfaite par la présentation d'un certificat médical indiquant que, de l'avis du professionnel de la santé dûment qualifié, l'employé-e est ou était incapable de s'acquitter de ses fonctions. L'employeur rembourse le coût de tout certificat médical demandé, et l'employé-e est rémunéré pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

Rénumération en consequence

Article 40: Injury-On-Duty Leave

40.01

L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail ~~d'une durée fixée raisonnablement par l'employeur lorsqu'une~~ **pour la période visée par une** réclamation ~~a été~~ déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ~~et qu'~~ **si** une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a **approuvé la réclamation selon laquelle** ~~certifié que~~ l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle **ou psychologique** subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,
ou
- b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

40.02

Pendant qu'il ou elle attend d'obtenir la certification d'une commission des accidents du travail, l'employé-e bénéficie de congés de maladie ou d'une avance de congés de maladie. Ces congés sont reportés au compte de l'employé-e une fois la certification reçue.

Article 41: congé de maternité non payé

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 41, y compris mais sans s'y limiter :

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

Article 43: congé parental non payé

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 43, y compris mais sans s'y limiter :

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

Article 46: congé payé pour obligations familiales

46.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille **est définie par l'article 2** s'entend :

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

46.02

Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas :

- a. ~~37,5~~ **dix (10) jours ou quarts de travail (75 heures)** au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
- b. ~~40~~ **dix (10) jours ou quarts de travail (80 heures)** au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures;
- c. ~~42~~ **dix (10) jours ou quarts de travail (84 heures)** au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures;
- d. ~~46,6~~ **dix (10) jours ou quarts de travail (93,2 heures)** au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-six virgule six (46,6) heures.

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-s et pour permettre à celui-ci ou 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, 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. quarante pour cent (40 %) des heures applicables précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

46.04

L'employé-e peut prendre les congés pour obligations personnelles et familiales par tranche de quinze (15) minutes.

46.04 46.05

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 de l'alinéa 46.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

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

Article 49 – congé de deuil payé

49.01

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

~~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 tel que mentionné au sous-alinéa 49.01(a) une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.~~

49.02

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 (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.

Le congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée de quatorze (14) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail. ~~À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.~~

~~congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.~~

e. Quand l'employé 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 **vingt-quatre** ~~douze (12)~~ **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.

49.03

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

49.03 49.04

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 deuil en vertu **du des** paragraphes 49.02 ~~et 49.03~~, 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.

49.04 49.05

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 et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 49.02 ~~et 49.03~~.

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 49.

Article 52: congé d'études non payé

52.01

L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu **en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir** pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il prévoit fournir. **L'employeur s'efforcera de répondre aux demandes de développement de carrière et de perfectionnement professionnel dans un temps opportun.**

52.02

~~À la discrétion de l'employeur, l'~~ L'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent article ~~peut toucher~~ **reçoit** une indemnité tenant lieu de traitement **variant de cinquante pour cent (50%) à allant jusqu'à cent pour cent (100 %)** de son taux de rémunération annuel. **Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion de l'employeur.** ~~, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation.~~ Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

52.03

À la discrétion de l'employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé-e peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé-e est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

52.04

- a. À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

b. Lorsque l'employé-e, **sauf avec permission de l'employeur**:

- i. ne termine pas ses études;
- ii. ne revient pas au service de l'employeur après ses études;
ou
- iii. cesse d'être employé-e-s sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il ou elle s'est engagé à fournir ses services après la fin des études;

il rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'employeur.

Article 55: congés payés ou non payés pour d'autres motifs

55.02 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, **vingt-quatre (24)** ~~seize (16)~~ heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris **par tranche d'une (1) heure** ~~en périodes de huit (8) heures ou de quatre (4) heures.~~

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsque la semaine de travail normal est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, **vingt-deux virgule cinq (22,5)** heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris **par tranche d'une (1) 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.

Article 56 – congé pour cause de violence familiale

56.01

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:
 - i. **cent cinquante (150) ~~soixante-quinze (75)~~** heures au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et de sept virgule cinq (7,5) heures par jour,
ou
 - ii. **cent soixante (160) ~~quatre-vingt (80)~~** heures au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante (40) heures et de huit (8) heures par jour,
ou

- iii. **cent soixante huit (168)** ~~quatre-vingt-quatre (84)~~ heures au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante-deux (42) heures,
ou
 - iv. **cent quatre vingt six virgule quatre (186,4)** ~~quatre-vingt-treize virgule deux (93,2)~~ heures au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante-six virgule six (46,6) heures.
- d. **Des congés payés supplémentaires au-delà des heures indiquées ci-dessus pourront être accordés au cas par cas.**
- e. **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.**
- f. **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, cycle ou lieu de travail;**
 - ii. **La réaffectation de tâches;**
 - iii. **Le travail à distance;**
 - 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 aménagements flexibles.**
- g. ~~À~~ **À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.**
- h. ~~e.~~ **Nonobstant les alinéas 56.01(b) et 56.01(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 57 - congé pour pratiques traditionnelles Autochtones

57.01

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, ~~seize (16) heures de congé payé et vingt-quatre (24) heures de congé non payé~~ **les congés dans cet article** 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 cérémonies et** 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.**

57.02

Le nombre d'heures de congé payé pour pratiques traditionnelles Autochtones qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera :

- a. trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé payé au cours d'une année financière si la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.**

Ou

- b. quarante (40) heures de congé payé au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante (40) heures.**

Ou

- c. quarante-deux (42) heures de congé payé au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante-deux (42) heures.**

Ou

- a. quarante-six virgule six (46,6) heures de congé payé au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante-six virgule six (46,6) heures.**

~~Nonobstant le paragraphe 57.01 a., lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un-e employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la~~

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

~~57.02~~ **57.03**

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

~~57.03~~ **57.04**

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

~~57.04~~**57.05**

Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé sous ~~57.01 a.~~ **57.02 a)** ne doit pas être inférieure **sept virgule cinq (7,5) heures, et** à huit (8) heures et chaque période de congé sous **57,02 b), 57,02 c) ou 57,02 d).** ~~57.01 b. ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.~~

Article 61: Examen du rendement et dossier de l'employé-e

61.XX L'intelligence artificielle doit être exclue de l'évaluation du rendement de l'employé-e

- Est interdite toute surveillance visant à contrôler le rendement ou la productivité (elle est cependant autorisée à des fins de suivi, p. ex., pour surveiller l'accès par l'ARC à des comptes qui ne devraient pas être consultés).
- L'employé-e a le droit de savoir si des données de surveillance sont utilisées au cours d'une enquête.
- Le syndicat doit être informé de toute surveillance en cours ou projetée (pourquoi, quoi, comment), et être consulté sur ses impacts éventuels sur la vie privée et les conditions de travail.

Article 68: administration de la paye

68.07

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 **une partie de leur journée de travail ou de leur quart de travail** ~~un jour de travail complet ou un poste complet~~, 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. **La rémunération d'intérim inclut toutes les indemnités et les primes auxquelles l'employé-e a droit dans son poste d'attache.**

68.08

a. 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.

b. 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.

(renumérotation en conséquence)

~~68.09~~ **68.10**

L'employeur ~~s'efforce de verser~~ **versera** la rémunération des heures supplémentaires et les autres primes dans les quatre (4) semaines suivant la fin du mois civil au cours duquel les heures ont été faites ou les primes méritées.

Appendices A-H

L'Alliance se réserve le droit, dans l'attente des données salariales et d'autres informations économiques que l'employeur doit fournir, de présenter une proposition salariale globale qui inclura, sans s'y limiter, des augmentations économiques générales correspondant à l'inflation ou la dépassant, des modifications des taux de rémunération, y compris des ajustements du marché, des salaires et des lignes de rémunération, la structure des grilles salariales, des augmentations et/ou un élargissement du champ des indemnités pour des groupes professionnels spécifiques, des notes sur la rémunération, et les conditions de travail de chaque sous-groupe.

Appendice I – Réaménagement des effectifs

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

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

Appendix L – mise-en-oeuvre

L'Alliance se réserve le droit de faire des propositions à une date ultérieure sur l'APPENDICE L – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOUVEL ARTICLE – matières présentant un danger biologique

XX.01

Lorsqu'un employé-e doit entrer en contact avec du sang, des excréments ou des liquides organiques pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de matières biologiques ou organiques, il ou elle touche, en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif normal pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail. Toutes les tâches qui précèdent doivent avoir été approuvées au préalable par l'employeur avant le début du travail.

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, la localisation du lieu de travail, le lieu de travail à distance, le nombre de jours par semaine pour lesquels le télétravail a été approuvé, ainsi que les coordonnées personnelles de chaque employé-e.

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.

NOUVEL ARTICLE - Prime de langue autochtone

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.

Nouvel article – Santé génésique

XX.01

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

- i. les menstruations, la périménopause et la ménopause, hypogonadisme;
- ii. le syndrome des ovaires polykystiques et l'endométriose;
- iii. la fécondation in vitro et d'autres 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 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 approuvera les demandes raisonnables concernant ce qui suit :

- a. le télétravail;
- b. l'adoption d'un horaire flexible;
- c. des mesures de soutien en milieu 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

- a) Lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, 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.**

- b) Lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, l'employé-e a droit à un maximum de quatre-vingt-seize (96) 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

- a) Lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, l'employé-e acquiert des crédits de congé pour la santé génésique à raison de neuf virgule trois sept cinq (37,5) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au mois soixante-quinze (75) heure, jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) heures par année.**

- b) L'employé-e qui travail par postes et pour qui la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures acquiert des crédits additionnels de congé pour la santé génésique à raison d'une virgule deux cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travail par postes et touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.**

- c) Lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, l'employé-e acquiert des crédits de congé pour la santé génésique à raison de dix (10) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heure, jusqu'à concurrence de quatre-vingt-seize (96) heures par année.**

- d) L'employé-e qui travail par postes et pour qui la semaine de travail normale est de quarante (40) heures acquiert des crédits additionnels de congé pour la santé génésique à raison d'une virgule trois trois (1,33) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travail par postes et touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures.**

Ces crédits mentionnés ci-dessus ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière.

XX.06

L'employé-e qui demande des congés en vertu du présent paragraphe doit informer l'employeur le plus tôt possible de la durée réelle ou prévue de ces congés.

XX.07

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.08

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

XX.09

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.10

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

XX.11

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

- a. sept (7) jours de travail 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 41.**

XX.12

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.11(a) et (b), ne dépassera pas dix-huit (18) semaines.

XX.13

Les congés prévus à l'alinéa XX.11(a) peuvent être pris en une seule période de sept (7) jours de travail ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de sept (7) jours de travail.

NOUVEL ARTICLE XX – Vie privée et sécurité des données des employé-e-s

- Les employé-e-s ont un droit fondamental au respect de leur vie privée.
- Les employé-e-s ont le droit de savoir ce qu'on fait de leurs données (suivi, accès).
- Aucune cueillette ou utilisation discriminatoire de données.
- Sécurité des données.

NOUVEL Article XX: Environnement de travail numérique : introduction de l'intelligence artificielle

- Impact de l'IA et des technologies émergentes (rôles, parcours professionnels, responsabilités, répartition de la charge de travail, etc.).
- Aucune perte d'emploi ou réduction des heures notamment en raison de l'IA.
- Lignes directrices claires à l'intention des employé-e-s sur l'utilisation et l'entraînement de l'IA.
- Formation sur l'IA rémunérée, dont certaines formations obligatoires (p. ex., lorsque l'IA est un élément important du travail, ou en cas de changement important ou de processus décisionnel automatisé).
- Responsabilité et apport des employé-e-s dans la gestion de leur carrière (p. ex., les employé-e-s sont encouragés à exprimer un intérêt précis en matière de perfectionnement professionnel et de formation à l'Employeur).