



**PROPOSITIONS NON MONÉTAIRES DE L'EMPLOYEUR
POUR LE GROUPE
SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)**

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
VENANT À ÉCHÉANCE LE 20 JUIN 2021**

Négociatrice : Allison Shatford

Analyste : Nathalie Rodrigue

22-23 juin 2021

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS.....	5
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	7
DIVERS ARTICLES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES À DISTANCE	8
ARTICLES DIVERS DURÉE DU TRAVAIL – FLEXIBILITÉ ACCRUE	14
ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES	15
ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL.....	16
ARTICLE 27 PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE	18
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	19
ARTICLE 59 EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS	20
ARTICLE 61 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE...	21
APPENDICE B PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE CONGÉ SESSIONNEL DE CERTAINS EMPLOYÉ-E-S DU BUREAU DE LA TRADUCTION	22
APPENDICE E PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UNE ÉTUDE CONJOINTE SUR L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DANS LES CENTRES D'APPELS.....	23
APPENDICE G PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA REVUE ET DE LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION	24
APPENDICE I PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'INITIATIVE DE TRANSFORMATION DE L'ADMINISTRATION DE LA PAYE	25
APPENDICE R PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UNE ÉTUDE CONJOINTE SUR LES MÉCANISMES DE SOUTIEN POUR LES EMPLOYÉS.....	26

PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE..... 27

INTRODUCTION

En tenant compte de la sûreté et de la sécurité des Canadiens ainsi qu'en soutenant l'amélioration continue du service aux Canadiens, les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociation sont les suivants :

- préserver et améliorer les pouvoirs de gestion pour continuer à répondre de manière efficace et efficiente aux exigences opérationnelles;
- améliorer les flexibilités en ce qui concerne les dispositions relatives aux heures de travail;
- soutenir la simplification de l'administration de la paie; et
- aborder les priorités opérationnelles des ministères.

Le gouvernement du Canada s'engage à conclure une convention collective qui soit équitable pour les employé-e-s, qui tienne compte des contextes économiques et financier et qui soit raisonnable pour les Canadiens.

Sous toutes réserves, ci-incluses sont les propositions initiales non-monétaires de l'employeur pour la négociation d'une convention collective unique concernant les employé-e-s membres de l'unité de négociation des Services des programmes et de l'administration (PA).

L'employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions aux demandes de l'agent négociateur.

L'employeur propose également que les articles de la convention qui ne sont pas modifiés, supprimés ou ultimement traités par les parties comme propositions, soient renouvelés avec seulement les modifications rédactionnelles nécessaires afin d'assurer la compatibilité avec les autres articles qui auront fait l'objet d'entente. Les dispositions ou protocoles d'entente venus à échéance ou qui doivent expirer au moment de la signature d'une nouvelle convention collective ne seront pas renouvelés.

Les modifications proposées au libellé existant sont surlignées en caractères **gras**. Lorsque des suppressions de texte sont proposées, les mots sont rayés « – ».

L'employeur se réserve le droit de discuter des taux de rémunération et des notes sur la rémunération à une date ultérieure durant les négociations.

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

L'employeur propose de remplacer la référence inexacte à l'article « 46 » par la référence appropriée à l'article « 47 » dans la convention collective pour le paragraphe suivant :

ARTICLE 33 : CONGÉS, GÉNÉRALITÉS

33.01

- d. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article ~~4746~~ : congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

L'employeur propose de supprimer la référence à « pour chaque semaine » dans les dispositions ci-dessous sur les indemnités de maternité et parentale.

Ceci s'applique aux dispositions suivantes :

ARTICLE 38 : CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

38.02 Indemnité de maternité

- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour ~~chaque semaine du~~ le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

ARTICLE 40 : CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

40.02 Indemnité parentale

Option 2 – Indemnité parentale prolongée :

1. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) ~~pour chaque semaine~~, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant;

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

« **emploi continu** » (*continuous employment*)

s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi de l'employeur ~~à la date de la signature de la présente convention.~~

DIVERS ARTICLES

HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES À DISTANCE

L'employeur propose les modifications suivantes à l'article 28 (heures supplémentaires), à l'article 29 (indemnité de rappel au travail) et à l'article 30 (jours fériés payés) dans la convention collective pour faire la distinction entre se présenter physiquement au lieu de travail et travailler à distance à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

Ceci s'applique aux dispositions suivantes:

ARTICLE 28 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

- a. L'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.

Disposition additionnelle (WP)

Dans un cas d'urgence, tel que déterminé par l'employeur, lorsqu'un employé-e classifié WP est tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, il ou elle doit être rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures de travail continues effectuées en sus de vingt-quatre (24) heures.

- b. Si l'employé-e reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé-e a droit :
 - i. à la plus élevée des deux rémunérations suivantes **quand l'employé doit se présenter physiquement au lieu de travail**: un minimum de deux (2) heures au tarif normal ou les heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;-

ou

- ii. **aux heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable quand l'employé-e, à la discrétion de l'employeur, travaille à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.**
- c. L'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir **physiquement** quitté son lieu de travail, et qui rentre **physiquement** au **lieu de** travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
- i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ~~pour chaque rappel au travail, ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;~~ Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;

ou

 - ii. la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;
- à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- d. Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 64.05 ou 64.06.

ARTICLE 28 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.06 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

- c. L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
- i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ~~pour chaque rentrée au travail, ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un(e) employé-e~~

~~effectue du travail pendant une période de huit (8) heures jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;~~

ou

ii. la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.

d. L'employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées;

e. ~~⊕~~ Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 64.05.

ARTICLE 28 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.07 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche ~~la plus élevée des rémunérations suivantes~~ :

~~a. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,~~

~~ou~~

~~b. une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.~~

ARTICLE 28 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.09 Repas

(...)

d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas :

i. à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas;

ou

ii. à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

ARTICLE 29 : DISPONIBILITÉ

29.02

(...)

d. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue aux alinéas **28.05b)i)**, 28.05c) et 28.06c), et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.10.

e. **L'employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e touche la rémunération prévue au paragraphe 28.07.**

ARTICLE 30 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS**30.09 Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié**

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
- i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ~~pour chaque rentrée ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures. jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; e~~Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa 28.05c);

ou
 - ii. la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 30.08.
- b. L'employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**
- c. ~~b.~~ Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 64.09 de la présente convention.
- d. ~~e.~~ L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées à l'alinéa a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
- i. l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture;

ou
 - ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

- e. ~~⚡~~ À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

ARTICLES DIVERS
DURÉE DU TRAVAIL – FLEXIBILITÉ ACCRUE

Dans l'intérêt de soutenir l'amélioration continue du service aux Canadiens, l'employeur souhaite discuter des options pour explorer des flexibilités améliorées en ce qui concerne les dispositions sur les heures de travail, ce qui peut nécessiter des modifications corrélatives à d'autres dispositions, telles que, mais sans s'y limiter, les heures supplémentaires, le rappel au travail, le travail par postes, la disponibilité et le temps de déplacement.

ARTICLE 17
MESURES DISCIPLINAIRES

L'employeur souhaite discuter de ses obligations découlant de la décision McNeil, concernant la tenue de dossiers disciplinaires au-delà de la période de conservation actuelle de deux ans, prévue à la convention collective PA, dans certaines circonstances et pour certains employés.

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

Dispositions exclues

~~Les paragraphes 25.13 à 25.23 inclusivement, en rapport avec le travail par poste, ne s'appliquent pas aux employé-e-s classifiés IS.~~ Dans le cas des employé-e-s classifiés WP, **ees les paragraphes 25.13 à 25.23 inclusivement** s'appliquent seulement aux employé-e-s du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée ainsi que ceux ou celles qui offrent de la thérapie comportementale dialectique.

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

L'employeur souhaite réduire la période de préavis relative au changement d'heures de travail et de postes prévus à l'horaire.

25.12

- a. L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures** avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1er) jour de travail ou le premier (1er) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28 : heures supplémentaires.

25.20

- a. L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures** portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1er) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28 : heures supplémentaires.

ARTICLE 27
PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

27.02 Prime de fin de semaine

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

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.06 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

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

ARTICLE 59 EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS

59.01 Les employé-e-s qui travaillent dans les centres d'appels ont droit à une période de cinq (5) minutes consécutives libre de tout appel pour chaque heure non interrompue par une pause-santé ou une pause-repas.

59.02

- a. Les employé-e-s des centres d'appels auront l'opportunité de participer à au moins une (1) journée de formation facilitée liée à l'intervention de crise. Additionnellement, les nouveaux employé-e-s recevront aussi une formation facilitée sur les habiletés d'adaptation lors de l'embauche initiale.
- b. Les employé-e-s des centres d'appels ont droit à un minimum de deux (2) jours par année pour suivre une formation liée au travail dans les centres d'appels, notamment une formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation.

59.03 La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction. La surveillance d'appels ~~ne doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires~~ **ne sera pas entreprise à des fins disciplinaires mais n'exclue pas le droit de la gestion de l'utiliser lorsqu'une inconduite se produit lors d'un appel.**

59.04 Les conclusions de la surveillance, recueillies à des fins de perfectionnement professionnel, doivent être pertinentes et transmises rapidement aux employé-e-s.

ARTICLE 61 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

~~L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et l'indemnité pour la surveillance des délinquants (ISD). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP ou l'ISD à la signature de la présente convention collective et le personnel affecté aux programmes de libération conditionnelle dans les bureaux communautaires du Service correctionnel du Canada (SCC) ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous.~~

61.01 L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel du Canada (SCC). L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada SCC (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier ou d'un bureau de libération conditionnelle dans la communauté au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des directives du commissaire du SCC. L'IRC n'est pas payable aux titulaires de postes situés dans les centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnels, à l'administration centrale régionale, à l'administration centrale nationale et dans les établissements CORCAN qui ne répondent pas à la définition de pénitencier telle que définie dans la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou les directives du Commissaire du SCC.

61.02 La valeur de l'IRC s'élève à est de deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux (2) semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste. Sous réserve des dispositions de la clause 61.04 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux semaines pour chaque mois où un employé-e exerce les fonctions d'un poste pour lequel l'IRC s'applique pendant une période minimale de dix (10) jours.

APPENDICE B
PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE CONGÉ SESSIONNEL DE
CERTAINS EMPLOYÉ-E-S DU BUREAU DE LA TRADUCTION

L'employeur propose de supprimer l'appendice B et les dispositions y étant reliés :

- Article 2, interprétation et définitions, Disposition exclue :

~~**Disposition exclue**~~

~~La définition des heures supplémentaires ne s'applique pas à certains employé-e-s du Bureau de la traduction (appendice B).~~

- Article 25, durée du travail, Dispositions de dérogation, paragraphe i. :

~~i. — Le présent article ne s'applique pas à certains employé-e-s classifiés ST, CR et AS (voir les dispositions de l'appendice B).~~

- Paragraphe 28.02, heures supplémentaires, Dispositions de dérogation :

~~**Dispositions de dérogation**~~

~~**28.02** Le présent article ne s'applique pas à certains employé-e-s classifiés ST, CR ou AS (voir les dispositions de l'appendice B).~~

- Paragraphe 30.01, jours fériés payés, Dispositions exclues

~~**30.01 Dispositions exclues**~~

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

(Renommer en conséquence)

APPENDICE E
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT
UNE ÉTUDE CONJOINTE SUR L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DANS LES
CENTRES D'APPELS

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

APPENDICE G
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT
LA REVUE ET DE LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DES GROUPES
PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

APPENDICE I
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT
L'INITIATIVE DE TRANSFORMATION DE L'ADMINISTRATION DE LA PAYE

Supprimer.

APPENDICE R
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT
UNE ÉTUDE CONJOINTE SUR LES MÉCANISMES DE SOUTIEN POUR LES
EMPLOYÉS

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE

L'employeur souhaite discuter des items suivants à la table commune :

1. Interprétation et définitions (Définition de « conjoint de fait »)
2. Information (Convention collective électronique)
3. Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
4. Mesures disciplinaires
5. Changements technologiques
6. Congé, Généralités
7. Congé annuel payé (Congé annuel accordé une seule fois)
8. Congé annuel payé (Acquisitions des crédits de congé annuel)
9. Congé parental non payé (Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides)
10. Congé non payé pour s'occuper de la famille
11. Exposé des fonctions
12. Protocole d'entente concernant un Projet d'apprentissage mixte
13. Réaménagement des effectifs
14. Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective
15. Congés pour affaires syndicales: Recouvrement des coûts
16. Simplification de la paye – Sous-comité mixte

Les parties peuvent, après discussion et par entente mutuelle, référer n'importe quelle de ces discussions aux tables spécifiques pour négociations.