



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

**ENTENTE DE PRINCIPE**  
**VISANT À RÉGLER LES ENJEUX DE NÉGOCIATION EN SUSPENS**  
**ENTRE**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**ET**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA**  
**POUR LE GROUPE SERVICES FRONTALIERS (FB) :**



Dossier : 2121-F0005-3

Le 24 août 2021

**DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC – UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES FRONTALIERS (FB)**

**OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE**

---

Après trois ans de négociation, des accusations de pratiques déloyales de travail, une mobilisation sans précédent, un mois de moyens de pression partout au Canada et une séance de négociation marathon de 36 heures, l'équipe de négociation de l'AFPC-SDI a enfin décroché une entente de principe avec le Conseil du Trésor et l'ASFC le 6 août dernier.

L'équipe de négociation recommande à l'unanimité de ratifier cette entente de principe.

Si elle est ratifiée, l'entente améliorera de plusieurs façons vos conditions de travail. Ces améliorations sont le fruit du dévouement de votre équipe et des membres qui ont travaillé très fort pendant toute la ronde de négociations.

**Nous n'avons fait aucune concession pour en arriver à l'entente de principe.**

### **POINTS SAILLANTS DE NOTRE ENTENTE**

#### **1. Rémunération et indemnités**

##### **Règlement salarial**

Nous avons obtenu, pour tous les membres du groupe FB, des augmentations salariales d'au moins 8,08 % sur quatre ans.

- 2,8 % à compter du 21 juin 2018
- 2,2 % à compter du 21 juin 2019
- 1,35 % à compter du 21 juin 2020
- 1,5 % à compter du 21 juin 2021

Ces augmentations salariales sont toutes rétroactives.

##### **Indemnité de repas pour le personnel en uniforme**

L'équipe de négociation a enfin réussi à obtenir une indemnité de repas pour tous les membres qui portent l'uniforme. Il y avait des années que nous demandions la parité avec le personnel d'autres organismes d'application de la loi. La commission de l'intérêt public a d'ailleurs émis trois recommandations en ce sens.

Les membres du groupe FB qui portent l'uniforme obtiendront donc une indemnité annuelle de 5 000 \$, ce qui fera augmenter leurs gains admissibles, en incluant les augmentations salariales annuelles sur quatre ans, comme suit :

- FB-2 : 15,07 %
- FB-3 : 14,14 %
- FB-4 : 13,86 %
- FB-5 : 13,38 %

### **Paiement forfaitaire pour les membres qui ne portent pas l'uniforme**

Ceux et celles qui ne portent pas l'uniforme et qui sont membres de l'unité de négociation à la date de la signature de la convention collective recevront un montant forfaitaire de 1 000 \$.

### **Indemnité de mise en œuvre tardive**

Tous les membres de l'unité de négociation FB recevront un paiement unique de 500 \$ en reconnaissance de la prolongation du délai de mise en œuvre de la convention collective et 50 \$ supplémentaires pour chaque retard de 90 jours.

Parce que le versement des nouvelles indemnités sera retardé de six mois, les membres auront droit à un montant forfaitaire additionnel d'une valeur égale.

### **Retraite anticipée après 25 ans de service**

Parallèlement au règlement, le Conseil du Trésor s'est engagé par écrit auprès de l'AFPC à soumettre à nouveau la proposition du groupe FB visant à introduire des modifications législatives afin d'offrir des prestations de retraite anticipée bonifiées en vertu du régime de retraite de la fonction publique. Il s'engage aussi à faire en sorte que le Comité consultatif sur la pension de la fonction publique (CCPPF) puisse recevoir rapidement son analyse de rentabilisation connexe.

### **Mesures disciplinaires**

L'ASFC s'est engagée par écrit à ce que tous les employés puissent être accompagnés d'une représentante ou d'un représentant syndical lors des rencontres dans le cadre des enquêtes sur le respect des normes professionnelles.

Elle promet également de meilleures protections aux employés suspendus sans salaire.

### **Procédure de règlement des griefs**

Le processus de règlement des griefs a été accéléré; il passera de quatre niveaux à trois, ce qui réduira le délai avant l'audience.

### **Culture du milieu de travail**

Selon une lettre d'entente entre le Conseil du Trésor et l'AFPC, un comité national mixte sera créé pour s'attaquer au climat de travail toxique à l'ASFC.

### **Article 30 – Jours fériés payés**

La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation est ajoutée à la liste de jours fériés, conformément au changement législatif.

### **Article 38 – Congé de maternité non payé**

#### **Formule de remboursement**

Ajout de l'Annexe V de la Loi, qui permet la mobilité entre l'administration centrale et les 26 organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherche, sans avoir à repayer les indemnités. Cette disposition offre plus de souplesse aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

### **Article 40 – Congé parental non payé**

#### **Congé parental non payé prolongé**

Pour les parents assurés en vertu de l'AE et du RQAP : prolongation du congé parental non payé jusqu'à 86 semaines, sans incidence sur la limite de cinq ans prévue à l'article 41.

#### **Semaine additionnelle en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi***

Si les deux parents sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagés les 40 semaines de congé parental, l'un des deux peut avoir droit à la semaine de congé additionnelle.

#### **Semaines additionnelles en vertu du RQAP**

Si les deux parents adoptifs sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagés les 37 semaines de congé d'adoption, l'un d'eux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles. Parallèlement, si les deux parents biologiques sont fonctionnaires et qu'ils ont pris les 32 semaines de congé parental et les cinq semaines de congé de paternité, l'un des deux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles.

#### **Modification du nombre de semaines indemnisées**

Le nombre de semaines passe à 57 par couple, avec 93 % du salaire. Si les deux parents sont fonctionnaires, cela permettra d'inclure les cinq semaines de congé de paternité prévues par le RQAP, ainsi que les cinq ou huit nouvelles semaines de congé parental prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi*.

#### **Prestations parentales lors d'un congé prolongé en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi***

Les parents admissibles à l'AE pendant la nouvelle période de congé prolongé auront droit à une prestation supplémentaire représentant 55,8 % de leur taux de rémunération hebdomadaire.

## **Formule de remboursement**

Ajout de l'Annexe V de la Loi, qui permet la mobilité entre l'administration centrale et les 26 organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherche, sans avoir à repayer les prestations complémentaires. Cette disposition offre plus de souplesse aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

### **Article 42 – Congé de compassion et congé pour proches aidants**

Les nouvelles dispositions englobent les trois types de prestations de l'AE :

- de compassion;
- pour proches aidants d'enfants;
- pour proches aidants d'adultes.

La durée du congé est la même que celle prévue par l'assurance-emploi et comprend le délai de carence pertinent. Le congé accordé en vertu de cette disposition est compté dans le calcul de l'indemnité de départ, des congés annuels et du passage à l'échelon de rémunération suivant.

### **Article 43 – Congé payé pour obligations familiales**

Élargissement de la disposition pour inclure une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

### **Article 46 – Congé de deuil payé**

Élargissement de la disposition pour inclure un congé de deuil unique lors du décès d'une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

### **Article 53 – Congé pour cause de violence familiale**

Les personnes salariées qui sont victimes de violence familiale ont droit à 75 heures de congé annuel.

### **Appendice C – Réaménagement des effectifs**

L'indemnité d'études passe de 15 000 \$ à 17 000 \$ pour le personnel permanent mis à pied dans le cadre d'un réaménagement des effectifs.

**Des modifications d'ordre administratif** ont été apportées à quelques articles afin de corriger des termes désuets (par exemple, remplacement du mot « argent » par « paiement ») et modifications pour mettre à jour des termes législatifs. Suppression de dispositions qui ne sont plus applicables, notamment le congé pour bénévolat, l'annexe J, l'annexe K et l'annexe N.

Votre équipe de négociation :

Joey Dunphy  
Michael Aessie  
Mathew Ashworth  
Frances Baroutoglou  
Claude Bouchard  
Leanne Hughes  
Charles Khoury  
Jonathan Ross  
Ken Turner  
Darren Pacione (agent principal de recherche de l'AFPC)  
Morgan Gay (négociateur de l'AFPC)

Recommande à l'unanimité la **ratification** de cette entente de principe.

En toute solidarité,

Chris Aylward  
Président national de l'AFPC

- c. c. Conseil national d'administration
  - Équipe de direction
  - David-Alexandre Leblanc, coordonnateur par intérim, Négociations
  - Services essentiels et exclusions
  - Pierre-Samuel Proulx, agent de recherche principal par intérim, Négociations
  - Morgan Gay, négociateur, Négociations
  - Section des négociations
  - Conseillère ou conseiller juridique
  - Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux
  - Reine Zamat, superviseure, Administration de l'effectif
  - Dale Robinson, agente, Mobilisation en vue d'une grève
  - Connor Spencer, agente, Mobilisation en vue d'une grève

**Les parties conviennent de conclure une entente de principe comme suit :**

1. Augmentation des taux de rémunération, tel qu'indiqué à l'annexe A.
2. Durée de la convention – entente de quatre (4) ans, ayant une date d'expiration du **20 juin 2022**, tel qu'indiqué à l'annexe B.
3. Modifications aux dispositions suivantes, tel qu'indiqué à l'annexe C :
  - Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance
  - Article 30 – Jours fériés payés
  - Article 38 – Congé de maternité non payé
  - Article 40 – Congé parental non payé
  - Article 41 — Congé non payé pour s'occuper de la famille
  - (Nouvel) Article XX — Congé de proche aidant
  - (Nouvel) Article XX – Congé pour violence familiale
  - Appendice C – Réaménagement des effectifs
  - Appendice D – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective
  - Appendice E - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le projet d'apprentissage mixte
  - Appendice F - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de gardes
  - Appendice H - Protocole d'entente concernant les suspensions administratives lors d'enquêtes
  - Appendice N – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur le soutien au mieux-être des employés
  - Appendice O — Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la Santé mentale en milieu de travail
  - (Nouveau) Appendice XX - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la prime de repas payée
  - (Nouveau) Appendice XX - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la procédure de règlement des griefs
  - (Nouveau) Appendice XX - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la culture du milieu de travail
  - (Nouveau) Appendice XX - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un paiement forfaitaire unique pour les employés sans uniforme
  - (Nouveau) Appendice XX - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'article 41 : Congé non payé pour s'occuper de la famille et calendrier des congés annuels
4. Tous les éléments à l'égard desquels il y a eu accord et signature au cours des négociations font partie de cette offre, sauf indication contraire.
  - Plusieurs références – LRTFP remplacé par LRTSPF
  - Plusieurs références – « montant forfaitaire » remplacé par « paiement »
  - Clause 30.08 – dans la version anglaise, « mileage » remplacé par « kilometric »
  - Clause 34.15 – supprimer le libellé redondant

- Clause 41.01 – Ajout d'« une personne qui tient lieu de membre de la famille »
  - Clause 42.01 – supprimer « congé de bénévolat »
  - Clause 43.01 – Ajout de « gendre », « bru », et « une personne qui tient lieu de membre de la famille »
  - Clause 46.02 – Ajout « d'une personne qui tient lieu de membre de la famille »
  - Supprimer l'appendice J - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'indemnité des Services frontaliers intégrés
  - Supprimer l'appendice K - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les paiements forfaitaires uniques
5. Il est convenu que le nouvel Appendice XX - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la prime de repas payée entrera en vigueur 180 jours après la date de signature de la convention collective. Les employés qui satisfont aux critères d'admissibilité à la prime de repas payée à la date de signature de la convention collective recevront un paiement forfaitaire unique associé aux 180 jours suivant la signature de la convention collective (jusqu'à 2 500 \$ rajusté en fonction des heures normales travaillées).
  6. La mise en œuvre des dispositions de l'article 40 – Congé parental non payé entrera en vigueur à la date de signature de la convention collective.
  7. L'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada conviennent de retirer toutes les autres questions en suspens.
  8. L'Alliance de la fonction publique du Canada convient de recommander à l'unanimité la ratification de cette entente de principe à ses membres et l'Employeur convient de recommander la ratification de cette entente de principe à ses mandants.
  9. À la condition que l'Alliance de la fonction publique du Canada confirme par écrit à l'Employeur que la ratification de l'entente de principe par le Groupe FB a été mené à bien le ou avant le 30 novembre 2021, l'article 3 de l'appendice D – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective sera modifié comme suit :
    - Les renvois à un « montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension » seront remplacés par « montant de cinq cents dollars (500 \$) n'ouvrant pas droit à pension » et le montant maximal de 9 paiements/450 \$ en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés sera supprimé.
  10. À moins d'indication contraire, les dispositions et les appendices existants sont renouvelés.

*\*\*Remarque : Tout accord est sujet à des erreurs, des omissions et des questions d'ordre administratif.*



**APPENDICE A  
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

En vigueur le 21 juin 2018 – augmentation des taux de rémunération :	2,8 %
En vigueur le 21 juin 2019 – augmentation des taux de rémunération :	2,2 %
En vigueur le 21 juin 2020 – augmentation des taux de rémunération :	1,35 %
En vigueur le 21 juin 2021 – augmentation des taux de rémunération :	1,5 %

L'Employeur propose de mettre en œuvre des augmentations conformément à l'Appendice « D » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les montants relatifs à la période précédant la date de mise en œuvre seront versés à titre de paiement rétroactif, conformément à l'Appendice D – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective. Par la suite, les montants seront fournis sous forme d'augmentations des taux de rémunération.

**ARTICLE 64  
DURÉE DE LA CONVENTION**

**64.01** La présente convention vient à expiration le 20 juin **2022** ~~2018~~.

**ARTICLE 14**

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

**14.14** ~~À compter de la date de signature de la convention collective,~~ Les congés accordés à l'employé-e en vertu des clauses 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés **et** l'Alliance remboursera à l'employeur le salaire et les avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe à l'appendice M.

**ARTICLE 30**  
**JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

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

- (a) le jour de l'An;
- (b) le vendredi saint;
- (c) le lundi de Pâques;
- (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- (e) la fête du Canada;
- (f) la fête du Travail;
- (g) Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;**
- (h)**~~(g)~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
- (i)** ~~(h)~~ le jour du Souvenir;
- (j)** ~~(i)~~ le jour de Noël;
- (k)** ~~(j)~~ l'après-Noël;
- (l)** ~~(k)~~ un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier (1<sup>er</sup>) lundi d'août;
- (m)** ~~(l)~~ un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

#### **ARTICLE 34 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

**34.15** Lorsque l'employé-e le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1<sup>re</sup>) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement ~~et sa dixième (10<sup>e</sup>) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.~~

**ARTICLE 38**  
**CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ**

**38.02 Indemnité de maternité**

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
  - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
  - iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
    - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
    - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
    - C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail ~~avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments~~ comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A)**, ~~dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments~~ dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de

rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
  - i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour **chaque semaine du** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
  - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et
  - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale **du au** Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
  - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
  - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

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



## ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

### 40.01 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé **soit** :
  - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**),  
**ou**
  - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),**  
  
**commençant**~~qui commencent~~ le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit** :
  - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**),  
**ou**
  - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),**  
  
**commençant**~~qui suivent~~ le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
  - i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,  
**ou**
  - ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,  
la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'Employeur peut :
  - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
  - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

- iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

#### 40.02 Indemnité parentale

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux (2) options :

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 40.02 (c) à (k), ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 40.02 (l) à (t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.

#### Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) **ou l) à r)**, pourvu qu'il ou elle :
  - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touché des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,  
et
  - iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
    - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
    - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale **standard**, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant; **Lorsque l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à la division 38.02 a) (iii) (B), le cas échéant;**
    - C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, ~~Parcs Canada, l'Agence~~

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

(indemnité reçue)    X            (période non travaillée, **telle que précisée en (B)**,  
après son retour au travail)

---

[Période totale à travailler précisée en (B)]

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

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

#### **Option 1 - Indemnité parentale standard :**

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé-e **en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 40.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est** assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, ~~pour chaque semaine du~~ **pour le** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales **ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité** du Régime québécois d'assurance parentale **pour le même enfant et que l'un des deux employés** qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle **cet employé** est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de **pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,**  
et
  - iv. **lorsqu'un employé-e a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé-e en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé-e est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;**
  - v. dans le cas d'un employé-é ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~pour chaque semaine,~~ moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue ~~sous (A)(iii)~~ **au sous-alinéa 38.02 c) iii)** pour le même enfant;
  - vi. **lorsqu'un employé-e a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé-e en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé-e a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé-e a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas 38.02 c) (iii) et 40.02 c) (v) pour le même enfant.**
- d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ~~ou du Régime québécois d'assurance parentale.~~
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* ~~du Québec.~~
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non

- payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
  - h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
  - i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
  - j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
  - k. Le maximum payable ~~pour une combinaison d'indemnité~~ **des indemnités combinées, partagées**, de maternité et parentales **standard** ne dépassera pas cinquante-sept ~~deux~~ **(57 52)** semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

#### **Option 2 – Indemnité parentale prolongée :**

- I. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :**
  - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 40.01a)(ii) et b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**
  - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;**
  - iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 38.02 c) (iii) pour le même enfant;**
  - 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, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 38.02 c) (iii) pour le même enfant;

- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02 l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa l) est :
  - 1. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
  - 2. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa l) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa p) et sous réserve du sous-alinéa o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

**ARTICLE 41**  
**CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE**

**41.01**

a. Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

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

- i. 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.**

**41.02**

~~e. Congé de compassion~~

- ~~i. Nonobstant la définition de « famille » au paragraphe 2.01 et nonobstant les alinéas 41.02b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~
- ~~ii. La période du congé accordée en vertu de cet alinéa peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).~~
- ~~iii. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).~~
- ~~iv. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les sous-alinéas (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~

## **ARTICLE 42 : CONGÉ DE BÉNÉVOLAT**

**À compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, l'article 42 : congé de bénévolat sera supprimé de la convention collective.**

~~42.01~~ Sous réserve des nécessités du service telles 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, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

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

**Les parties conviennent que le langage reste en vigueur jusqu'au 1er avril 2019 et qu'il sera supprimé à la signature de la nouvelle convention collective.**



## ARTICLE 43 : CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**43.01** Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux enfants ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, l'enfant en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, **la bru, le gendre**, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé-e, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e, **et 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.**

## **ARTICLE 46 : CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

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

- a. 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. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous l'alinéa 46.02 (a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.**

### **46.02**

- a. Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de 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) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

**Renumeroter...**

**(NOUVEAU) ARTICLE XX  
CONGÉ POUR PROCHE AIDANT**

**XX.01 Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes se voit accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.**

**XX.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe 42.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.**

**XX.03 Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).**

**XX.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 42.01 ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).**

**XX.05 Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

*(Nouvel article – Renumeroter les articles subséquents en conséquence)*

**(NOUVEAU) ARTICLE XX**  
**CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE**

**XX.01 Congé pour cause de violence familiale**

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

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.**
- 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 counselling;**
  - 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.**
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.**
- d. 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.**
- e. Nonobstant les alinéas XX. 01(b) et XX. 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.**

*(Nouvel article – Renommer les articles subséquents)*

## APPENDICE C

### RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

#### Définitions

##### Échange de postes (alternation)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant (~~non excédentaire~~) **ou un employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a)** qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

##### Indemnité d'études (education allowance)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de ~~quinze~~ **dix-sept** mille dollars (~~15~~**17** 000 \$).

#### 6.4 Options

##### 6.4.1 c)

Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze~~ **dix-sept** mille dollars (~~15~~**17** 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

- i. choisit de démissionner de l'administration publique centrale et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;  
ou
- ii. reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément au Régime de pensions de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de l'administration publique centrale.

## APPENDICE D

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

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

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

**Nonobstant les dispositions du paragraphe 62.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 64.02 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.**

#### **1. Calcul des paiements rétroactifs**

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.**
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.**
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :**
  - le salaire du poste d'attache;**
  - les promotions;**
  - les mutations;**
  - la rémunération d'intérim;**
  - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;**
  - les heures supplémentaires travaillées;**
  - l'indemnité de congé de maternité;**
  - l'indemnité de congé parental;**

- le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
  - l'indemnité de départ;
  - la rémunération pour le mois du décès;
  - la mesure de soutien à la transition;
  - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

## 2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
  - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants et nouveaux, tels que les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la couverture, ainsi que les changements apportés aux taux des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les éléments prospectifs des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2(b)(i).
  - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2(a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
- i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers

en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

### 3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de ~~quatre cent cinquante~~ quatre cent cinquante dollars (500400 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, ~~jusqu'à concurrence d'un montant maximal total de neuf (9) paiements.~~ Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. ~~Il est entendu que le montant total maximal payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).~~
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme de quatre cent cinquante dollars (500400 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3(b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), ~~jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).~~
- d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre l'AFPC ou un autre agent négociateur et le Conseil du Trésor du Canada relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au



**Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'Employeur doit consulter l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.**

- g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Pour les employés des organisations non desservies par le Centre des services de paye, les employés doivent communiquer avec les services de rémunération de leur ministère.**

## APPENDICE E

### PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.

Le programme d'apprentissage mixte **(PAM) AFPC-SCT** de l'AFPC et du SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

~~L'Employeur convient également d'accorder trois cent trente mille dollars (330 000 \$) par mois au PAM AFPC-SCT à partir de la date de signature de la convention pour le group PA jusqu'à la signature de la prochaine convention collective pour le groupe PA en vue d'assurer la continuité de cette initiative.~~

**Débutant la journée de la signature de la convention collective PA, l'Employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM AFPC-SCT par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuelle.**

~~L'employeur convient en outre d'investir cinquante mille dollars (50 000 \$) dans une étude conjointe visant à cerner les besoins de formation des comités de santé et sécurité et à définir le meilleur moyen d'offrir une telle formation, conformément à la Directive du Conseil national mixte (CNM).~~

**L'employeur convient en outre d'investir six cent cinquante mille (650 000 \$) pour financer un projet pilote envers le développement de programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants.**

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel auquel ~~seront ajoutés deux sièges pour les autres agents négociateurs et un nombre équivalent de sièges pour les représentants de l'employeur.~~ La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais pas de voter.

## APPENDICE F

### PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE

~~Le présent protocole a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde.~~

~~L'employeur accepte d'établir un comité national mixte sur les services de garde (le Comité). Le Comité sera composé de quatre représentants de l'AFPC et de quatre représentants de l'employeur, auxquels pourront s'ajouter d'autres ressources que déterminera le Comité. Il appartiendra à chacune des parties d'assumer les coûts associés au travail du Comité.~~

~~Responsabilités du Comité technique :~~

- ~~a. effectuer des analyses et des recherches pour évaluer les besoins et les autres mesures de soutien en matière de garde d'enfants ainsi que les méthodes utilisées pour répondre à ces besoins;~~
- ~~b. examiner l'offre de places en garderie de qualité auxquelles les employés peuvent avoir accès dans l'ensemble du pays;~~
- ~~c. examiner les services de garde offerts dans différents milieux de travail au pays;~~
- ~~d. étudier la documentation et les ressources offertes aux employés concernant la garde d'enfants et d'autres soutiens connexes;~~
- ~~e. formuler des recommandations pour aider les employés à obtenir des services de garde de qualité partout au pays;  
et~~
- ~~f. effectuer toute autre tâche qu'il juge à propos.~~

~~Le comité mixte se réunit dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente convention afin d'établir son calendrier.~~

~~Le Comité présentera ses recommandations à la présidente de l'AFPC et au secrétaire du Conseil du Trésor du Canada d'ici le 1<sup>er</sup> décembre 2017. Cette période peut être prolongée avec le consentement des parties.~~

**Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant la question des installations de services de garde d'enfants et l'accès de l'employé-e à des renseignements sur les services de garde d'enfants.**

**À la suite de l'achèvement des travaux du comité national mixte sur les services de garde (CNMSG) et en s'appuyant sur son rapport, les parties conviennent de créer un groupe de travail mixte à durée limitée coprésidé par un représentant de l'AFPC et un représentant de l'Employeur (Groupe de travail) afin d'explorer les questions concrètes reliées aux services de garde d'enfants à la fonction publique et de faciliter l'accès des employés à l'information sur la garde d'enfants, en fournissant des conseils et des**

**analyses à leur égard. Le Groupe de travail sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux.**

**Le Groupe de travail se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la signature de la convention collective.**

**Le Groupe de travail déterminera son plan de travail et les délais qui s'y rapportent.**

**Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2021.**

## **APPENDICE H SUSPENSIONS ADMINISTRATIVES LORS D'ENQUÊTES**

### **APPENDICE H - Protocole d'entente concernant les suspensions administratives lors d'enquêtes**

L'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e.

Chaque cas sera traité selon son propre mérite et sera considéré lorsque l'employé-e :

1. est détenu dans l'attente de son procès, ou
2. est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite, et affecte de manière significative la prestation adéquate de ses fonctions. Si le degré d'implication de l'employé-e n'est pas clair pendant l'enquête, la décision sera reportée en attendant l'achèvement de l'audience préliminaire ou du procès afin d'évaluer le témoignage sous serment.

**Toutefois, un employé visé par les paragraphes 1 ou 2 ci-dessus sera placé en congé administratif payé jusqu'à ce que l'employeur nomme un enquêteur et que l'enquête ait commencé dans les affaires susmentionnées.**

**Par la suite, l'employé sera suspendu administrativement sans salaire, sous réserve d'une réévaluation régulière par l'employeur.**

**L'employeur convient de faire de son mieux pour établir la priorité des enquêtes susmentionnées en fonction de la gravité des cas.**

**Le caractère opportun des suspensions administratives fera l'objet d'un point permanent au sein du Comité national patronal-syndical, dans le but d'assurer une amélioration continue.**

**Les parties reconnaissent l'importance d'entreprendre en temps opportun les processus décrits dans le présent appendice.**

## APPENDICE J

### ~~Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'indemnité des Services frontaliers intégrés~~

- ~~1. L'employeur reconnaît les responsabilités associées aux services frontaliers intégrés à l'appui des priorités liées à la sécurité nationale et à la sécurité publique.~~
- ~~2. À compter du 21 juin 2013, l'employeur versera une indemnité annuelle aux titulaires des postes du groupe FB pour l'exécution des fonctions FB dans le groupe des Services frontaliers.~~
- ~~3. L'indemnité des Services frontaliers intégrés sera versée conformément à la grille suivante :~~

<b>Indemnité annuelle Groupe des Services frontaliers (FB)</b>		
<b>Postes</b>	<b>Indemnité annuelle</b>	<b>Indemnité annuelle (à compter du 21 juin 2016)</b>
Agents en civil	1 250 \$	1 750 \$
Agents en uniforme	1 750 \$	1 750 \$

- ~~4. Cette indemnité sera versée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé e. L'employé e a le droit de recevoir cette indemnité pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération pour l'exécution de fonctions FB auquel s'applique cette indemnité.~~
- ~~5. Un employé sera en droit de recevoir l'indemnité des Services frontaliers intégrés :
  - ~~i. pendant une période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;~~
  - ~~ou~~
  - ~~ii. pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé bénéficie d'un congé payé pour accident de travail.~~~~
- ~~6. L'indemnité ne fait pas partie du salaire d'un FB, sauf pour le calcul des indemnités de maternité et indemnités parentales.~~
- ~~7. Un employé à temps partiel est en droit de recevoir l'indemnité au prorata.~~
- ~~8. À compter du 21 juin 2016, cet appendice cesse de s'appliquer.~~

## APPENDICE K

### **Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les paiements forfaitaires uniques**

- ~~1. L'employeur reconnaît les responsabilités associées aux services frontaliers intégrés à l'appui des priorités liées à la sécurité nationale et à la sécurité publique.~~
- ~~2. À compter de la date officielle de signature, l'employeur versera un paiement forfaitaire unique aux titulaires de postes particuliers FB pour l'exécution des fonctions FB au sein du groupe des Services frontaliers.~~
- ~~3. Le paiement forfaitaire unique sera versé conformément à la grille suivante :~~

<b>Paiement forfaitaire Groupe des Services frontaliers (FB)</b>	
<b>Postes</b>	<b>Paiement forfaitaire</b>
Agents en civil	500 \$

- ~~4. Pour plus de précisions, seul un employé titulaire d'un poste FB mentionné ci-dessus à la date de la signature officielle du présent protocole d'entente aura droit au paiement forfaitaire unique.~~
- ~~5. Le présent protocole d'entente expire le 20 juin 2014. Pour plus de précisions, le présent protocole d'entente ne sera pas négociable ni renouvelable après cette date.~~
- ~~6. À compter du 21 juin 2016, cet appendice cesse de s'appliquer.~~

**APPENDICE « N »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS**

*Supprimer l'appendice*



## APPENDICE « O »

### PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

~~Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail.~~

~~On mettra sur pied un groupe de travail qui bénéficiera du soutien des hauts dirigeants des deux parties. Son objectif à long terme : promouvoir l'amélioration constante des milieux de travail et veiller à la mise en œuvre de mesures visant à améliorer la santé mentale des travailleuses et travailleurs. Le groupe de travail sera formé d'un comité technique et d'un comité directeur.~~

~~Les parties conviennent donc de mettre sur pied ces deux comités d'ici le 30 avril 2015. Le comité directeur élaborera le cadre de référence du comité technique d'ici le 30 mai 2015. Les membres du comité directeur peuvent, d'un commun accord, modifier ces dates. Le cadre de référence du comité technique peut être modifié par accord mutuel des membres du comité directeur.~~

~~Le comité technique remettra ses recommandations au comité directeur au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2015. Les membres du comité directeur peuvent, d'un commun accord, prolonger cette période.~~

~~Les responsabilités permanentes du comité technique comprennent :~~

- ~~• Trouver des moyens de contrer et d'éliminer la stigmatisation en milieu de travail, réaction très commune lorsqu'on parle de problèmes de santé mentale;~~
- ~~• Trouver des moyens de bien transmettre l'information sur les problèmes de santé mentale en milieu de travail et de faire connaître les lois, les politiques et les lignes directrices dont peuvent se prévaloir les personnes souffrant de tels problèmes;~~
- ~~• Étudier les pratiques en vigueur chez d'autres employeurs et dans d'autres compétences qui pourraient s'appliquer à la fonction publique;~~
- ~~• Revoir la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme) et déterminer la meilleure façon de la mettre en application au sein de la fonction publique, en reconnaissant que les milieux de travail ne sont pas tous pareils;~~
- ~~• Assurer la participation des comités sur la santé et la sécurité tel que requis par le comité directeur;~~
- ~~• Présenter tout problème ou obstacle qui pourrait compromettre la mise en place d'un système de meilleures pratiques en matière de santé mentale;~~
- ~~• Présenter les pratiques au sein de la fonction publique qui ne correspondent pas aux objectifs de la Norme ou aux pratiques en vigueur dans d'autres organismes et recommander de façon permanente au Comité directeur les mesures à prendre afin de combler cet écart. La Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité~~

~~psychologiques en milieu de travail doit être considérée comme la norme minimale que doit respecter le programme de santé et sécurité de l'employeur.~~

~~Le comité directeur et le comité technique seront formés du même nombre de représentants syndicaux et patronaux. Le comité directeur déterminera le nombre de représentants respectifs au comité technique et choisira ses représentants.~~

**Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement continu commun du Conseil du Trésor du Canada (l'Employeur) à aborder les problèmes de santé mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).**

**En 2015, l'Employeur et l'Alliance ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte).**

**L'Employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé en 2017 le Centre d'expertise sur la santé mentale qui visait à orienter et à aider les organismes fédéraux à mettre en œuvre avec succès des mesures pour améliorer la santé mentale en milieu de travail en mettant en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise sur la santé mentale a été mis sur pied et continuera d'avoir :**

- **une présence centrale, régionale et virtuelle;**
- **un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;**
- **un financement dédié et à long terme du Conseil du Trésor.**

**Étant donné que les conditions du protocole d'entente précédent ont été respectées, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance pour appuyer le Centre d'expertise sur la santé mentale, qui comprendra un conseil d'administration et un conseil consultatif.**

**Le conseil d'administration sera composé de la dirigeante principale des ressources humaines du Canada et du président de l'Alliance. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil d'administration est chargé de déterminer le nombre et l'identité de leur représentant du conseil consultatif respectif.**

**Le conseil d'administration approuvera le mandat du conseil consultatif. Les termes de référence conseil consultatif peut être modifié de temps à autre par consentement mutuel des membres du conseil d'administration.**

**Le présent protocole d'accord prend fin le 20 juin 2021.**

**(NOUVEAU) APPENDICE XX**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA PRIME DE REPAS PAYÉE**

**Tous les employés FB en uniforme recevront une prime annuelle de repas payée de 5 000 \$.**

**Cette prime annuelle sera payée à la quinzaine et sera assujettie aux augmentations économiques prévues dans la convention collective. Elle ne sera versée que pour les périodes pour lesquelles l'employé reçoit un salaire régulier (sans interruption en raison d'une absence prolongée du travail en congé payé).**

**Aux fins du présent appendice, les employés FB en uniforme comprennent les employés qui exercent les fonctions d'agent stagiaire des services frontaliers, d'agent des services frontaliers, d'agent d'exécution de la loi pour les bureaux intérieurs, d'enquêteur criminel, d'agent du renseignement, d'instructeur des services frontaliers et d'agent de ciblage.**

**(NOUVEAU) APPENDICE XX**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT  
DES GRIEFS**

**Le présent protocole d'entente a pour objet de donner effet à l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) en vue de réduire le nombre de paliers de la procédure de règlement des griefs de quatre à trois.**

**Les parties conviennent que l'Employeur a besoin de 180 jours à compter de la signature de la convention collective pour apporter les changements nécessaires à la procédure.**

**Les parties conviennent qu'une fois la procédure à trois paliers établie, les griefs nouveaux et existants suivront la procédure à trois paliers.**

**(NOUVEAU) APPENDICE XX**

**LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA CULTURE DU MILIEU DE  
TRAVAIL**

**La présente lettre d'entente vise à donner effet à l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la création d'un comité de travail mixte chargé d'examiner et de renforcer la culture du milieu de travail au sein de l'ASFC.**

**Les deux parties partagent l'objectif de créer et de maintenir des milieux de travail sains pour tous les employés et conviennent d'établir un comité mixte, coprésidé par un représentant de chaque partie, pour discuter et identifier les possibilités et les facteurs à prendre en considération pour améliorer la culture du milieu de travail au sein de l'ASFC.**

**Le comité mixte se réunira dans les 30 jours suivant la ratification de l'accord de principe pour commencer ses travaux. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.**

**Cette lettre d'entente expire le 20 juin 2022.**

**(NOUVEAU) APPENDICE XX**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN PAIEMENT FORFAITAIRE  
UNIQUE POUR LES EMPLOYÉS SANS UNIFORME**

**Le présent protocole vise à donner effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention couvrant l'unité de négociation des Services frontaliers (FB).**

**Les employés FB sans uniforme (c.-à-d. les employés FB qui ne reçoivent pas la prime de repas payée) qui sont membres de l'unité de négociation à la date de signature de la présente convention collective recevront un paiement forfaitaire unique de 1 000 \$.**

**Ce protocole d'entente expire le 20 juin 2022. Il est entendu que ce protocole d'entente sera non négociable et non renouvelable au-delà de cette date.**

**(NOUVEAU) APPENDICE XX**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'ARTICLE 41 : CONGÉ NON PAYÉ  
POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE ET CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS**

**Le présent protocole vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard des employés de l'unité de négociation des Services frontaliers (FB).**

**Les parties conviennent d'établir un comité mixte de consultation pour discuter des questions soulevées par l'Employeur concernant les défis opérationnels associés à l'établissement du calendrier des congés en vertu de l'article 41 conjointement avec le calendrier des vacances. Le comité se réunira dans les soixante (60) jours suivant la ratification. Le comité a pour mandat de discuter des questions visées par le présent appendice et, dans la mesure du possible, de formuler des recommandations aux parties pour résoudre les problèmes recensés.**

**Le présent protocole expire le 20 juin 2022.**

## **LETTRE D'ENGAGEMENT DE L'ASFC ENQUÊTES ADMINISTRATIVES**

L'ASFC s'engage à poursuivre les consultations sur ses nouvelles lignes directrices relatives aux enquêtes administratives sur l'inconduite présumée ou supposée d'une personne salariée, où le rôle de la représentante ou du représentant syndical pendant le processus d'enquête sera clairement défini. L'Agence reconnaît que le représentant syndical peut participer de bonne foi à la discussion et aider à clarifier la situation.

L'ASFC s'engage également à ce que la direction de la Division de la sécurité du personnel et des normes professionnelles reçoive une copie de cette communication dans la semaine suivant la ratification de l'entente entre les parties.



## **ENGAGEMENT DU CONSEIL DU TRÉSOR RETRAITE**

L'Employeur s'engage à soumettre à nouveau la proposition du groupe FB visant à introduire des modifications législatives afin d'offrir des prestations de retraite anticipée bonifiées en vertu du régime de retraite de la fonction publique. Il s'engage aussi à faire en sorte que le Comité consultatif sur la pension de la fonction publique (CCFP) puisse recevoir rapidement son analyse de rentabilisation connexe.

L'Employeur s'efforce de mettre en œuvre un processus accéléré pour revoir ces enjeux et veiller à ce que les recommandations connexes soient présentées rapidement.

Par ailleurs, le CCFP a lancé récemment un groupe de travail spécial (GTS) pour réexaminer les dispositions liées au service opérationnel (retraite anticipée) prévues dans le Régime de pension de retraite de la fonction publique. Le GTS analysera les critères d'admissibilité et différents problèmes engendrés par ce programme et soumettra ses recommandations aux membres du comité. Font partie du GTS : des porte-parole du Conseil du Trésor et de différents ministères, des conseillers techniques, ainsi que des membres du CCFP, dont ceux représentant les employés. L'Employeur s'engage à appuyer le groupe de travail en lui fournissant des données, des analyses et des conseils sans délai dans le but d'accélérer le processus.

L'Employeur accepte de donner à l'Alliance des nouvelles de façon régulière concernant l'état de la proposition soumise par le groupe FB.