



NÉGOCIATIONS AGENCE PARCS CANADA 2022

1^{er} mars 2022

Préambule

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) dans le cadre de la ronde de négociations en cours pour l'unité de négociation à Parcs Canada. Ces revendications sont présentées sous toutes réserves d'erreurs, d'omissions, de modifications ou d'ajouts proposés ultérieurement.

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

Les personnes salariées visées par la convention sont fières de travailler pour la population du Canada. C'est pourquoi le syndicat présente des revendications et se réserve le droit d'en présenter d'autres pour le maintien et l'amélioration de la qualité et du niveau des services publics offerts aux Canadiennes et aux Canadiens.

L'expression À DÉTERMINER indique que le syndicat se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure. Notamment, l'AFPC se réserve le droit de présenter une série complète de revendications pécuniaires au moment opportun durant les négociations.

Notons que les dispositions, articles et protocoles d'entente de la convention collective qui n'auront pas été abordés durant les négociations par l'une ou l'autre des deux parties seront automatiquement renouvelés.

Enfin, l'AFPC demande à l'employeur de lui communiquer toute modification envisagée à l'organisation ou aux lieux de travail qui pourrait avoir une incidence sur les pourparlers en cours. Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications supplémentaires après avoir reçu de tels renseignements.

QUESTIONS ADMINISTRATIVES

Adopter un langage neutre dans l'ensemble de la convention collective.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Modifier la définition de « famille »

« famille » à moins d'indication contraire dans cette convention se définit comme le ~~père, la mère~~ **parent** (ou encore le ~~père par remariage, la mère~~ **parent** par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant ~~propre de l'employé-e~~ (y compris l'enfant du conjoint de fait), **l'enfant mort-né ou l'enfant d'une fausse couche (y compris l'enfant mort-né ou l'enfant d'une fausse couche du conjoint de fait)**, l'enfant d'un autre lit, l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence (family),

ARTICLE 6 POLITIQUES DE L'AGENCE

Le syndicat souhaite discuter d'un retour complet et rapide au sein du Conseil national mixte.

- Sous réserve d'un accord, nouveau titre : Article 6 : Ententes du Conseil national mixte.
- Sous réserve d'un accord, éliminer l'appendice N.

À DÉTERMINER

ARTICLE 9*

INFORMATION

Modifier le paragraphe 9.01 comme suit :

- 9.01** L'employeur convient de communiquer **mensuellement** à l'Alliance et à la **section locale la liste de tous les mouvements de personnel** (p. ex., arrivées, départs, affectations intérimaires) au sein de l'unité de négociation. Cette liste doit comprendre les données suivantes pour chaque personne salariée : nom, ministère, lieu de travail géographique, classification, adresse de courriel au travail, adresse de courriel personnelle, numéro de téléphone, adresse postale et la date d'entrée de ces données. L'employeur doit transmettre la liste dans le mois suivant la fin de chaque mois. L'employeur convient d'ajouter à la liste la date de nomination des nouvelles personnes salariées dans les plus brefs délais possible. ~~chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.~~

ARTICLE 10*

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

NOUVEAU – Ajouter le paragraphe 10.04 et renuméroter les suivants :

10.04 Concernant le versement des cotisations, l'Agence fournira chaque mois à l'AFPC les renseignements suivants (divisés en colonne pour chaque employé) :

- **Numéro individuel de la personne salariée**
- **Nom de la personne salariée**
- **Prénom de la personne salariée**
- **Date d'entrée en vigueur des données extraites**
- **Code de l'employeur**
- **Code du ministère**
- **Lieu de travail (adresse de voirie, nom du bâtiment, étage, ville, province/territoire et code postal)**
- **Code géographique**

Le syndicat se réserve le droit de formuler d'autres revendications dans l'article 10 à une date ultérieure.

ARTICLE 11*

UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE

Modifier le paragraphe 11.03 comme suit :

11.03 Il peut être permis à un(e) représentant(e) dûment accrédité(e) de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Agence, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ~~ou~~ pour assister à une réunion convoquée par la direction **ou pour rencontrer des personnes salariées représentées par l'Alliance.** Le/la représentant(e) doit, chaque fois, obtenir de l'Agence la permission de pénétrer dans ses locaux. Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable. Dans le cas des navires, lorsque le/la représentant(e) de l'Alliance monte à bord, il/elle doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

ARTICLE 13*

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

Modifier la rubrique « Postes de l'exécutif de l'Alliance et de l'Élément » pour « Postes de l'exécutif de l'Alliance et de l'Élément et postes d'employés à l'Alliance »

13.14 La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé occupe ce poste. À moins d'indication contraire de cet article, l'Agence accordera un congé non payé à une employé-e qui est élu-e à ~~titre de fonctionnaire~~ **une charge syndicale** à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé-e occupe ce poste.

NOUVEAU - Ajouter les paragraphes 13.15, 13.16, et 13.17

13.15 Lorsqu'une personne salariée est embauchée dans un poste au sein de l'Alliance et qu'elle donne un préavis d'au moins deux (2) semaines, l'Agence lui accorde un congé non payé et sans perte d'ancienneté pour la durée de ce congé jusqu'à concurrence d'un (1) an. Pendant cette période, cette personne peut, moyennant un préavis écrit de deux (2) semaines, être réintégrée dans le poste qu'elle occupait immédiatement avant le début de son congé.

13.16 L'Agence informe l'Alliance de la nomination de nouvelles personnes salariées représentées par le Syndicat dès la première semaine de leur arrivée et accorde un congé payé à un nombre raisonnable de personnes salariées pour leur offrir une séance d'information sur le syndicat.

13.17 Sous réserve des nécessités du service, l'Agence accorde un congé non payé pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.

ARTICLE 15*

MESURES DISCIPLINAIRES

NOUVEAU – Ajouter le paragraphe 15.04 et renuméroter les suivants :

15.04 Lorsqu'une personne salariée est suspendue de ses fonctions pour la durée d'une enquête, l'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes lorsqu'il serait inopportun de rémunérer la personne.

Chaque cas est examiné individuellement et une telle mesure est envisagée lorsque la personne salariée :

- a) est détenue dans l'attente de son procès, ou**
- b) est clairement impliquée dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite et que cela nuit grandement à l'exécution de ses fonctions.**

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

NOUVEAU – Ajouter le paragraphe 15.06 et renuméroter les suivants :

15.06 En aucun temps les systèmes de surveillance électronique ne peuvent servir à évaluer le rendement des personnes salariées ni à recueillir des preuves pour imposer des mesures disciplinaires à moins que de telles mesures ne résultent d'un acte criminel.

15.057 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

15.068 Lorsqu'un employé-e et/ou un représentant syndical est tenu d'assister à une rencontre ou enquête disciplinaire ou administrative en dehors des heures normales de travail ou durant une période de congé saisonnier, l'Agence lui versera une rémunération comme s'il s'était présenté au travail.

ARTICLE 17*

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

Remplacer l'article 17 par deux nouveaux articles :

**ARTICLE XX : ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION et
ARTICLE XX : HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR**

ARTICLE XX : ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

XX.01 Il n'y aura aucune discrimination ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'une personne salariée du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou d'une condamnation pour laquelle la personne a été graciée.

XX.02 La personne salariée victime de discrimination peut déposer un grief et peut également exercer son droit de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

XX.03 En ce qui concerne un grief déposé aux termes du présent article :

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.**
- b) Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.**

XX.04 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. Le choix du médiateur se fera d'un commun accord.

XX.05 L'employeur qui prend connaissance d'un cas de discrimination sur le lieu de travail, que ce soit à la suite d'une observation ou encore d'une plainte ou d'un grief d'une personne salariée, doit immédiatement mener une enquête.

XX.06 Choix de l'enquêteur

Les facteurs suivants sont à prendre en compte : impartialité, formation (notamment en intersectionnalité), expérience. De plus, le vécu du candidat

retenu, ses antécédents et son appartenance possible à un groupe d'équité doivent s'aligner sur ceux de la partie plaignante.

XX.07 L'énoncé du mandat de l'enquêteur doit comprendre un engagement à rencontrer tous les témoins volontaires désignés par les parties et la date à laquelle il doit terminer l'enquête.

XX.08 L'enquête est abandonnée si les parties parviennent à un règlement par un autre moyen.

XX.09 L'employeur remet une copie officielle du rapport d'enquête à la partie ayant déposé un grief ou une plainte et/ou à la partie intimée, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

XX.10 L'employeur répertorie tous les cas de discrimination ayant fait l'objet d'une enquête, y compris la façon dont ils ont été traités, et remet un rapport annuel à l'Alliance et au Centre sur la diversité et l'inclusion.

Formation

XX.11 L'employeur fournit à toutes les personnes salariées une formation interactive obligatoire dirigée par une instrutrice ou un instructeur qualifié sur l'oppression et la discrimination, comprenant l'analyse de l'intersectionnalité. Cette formation doit porter sur les politiques et les processus pertinents, les lois applicables et sur les recours possibles. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

ARTICLE XX : HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR

XX.01 L'Alliance et l'Agence reconnaissent le droit des personnes salariées de travailler dans un milieu libre de violence, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir et ils conviennent que la violence, le harcèlement, le harcèlement sexuel et les abus de pouvoir ne seront pas tolérés dans le lieu de travail et qu'on en fera la prévention.

XX.02 Définitions

- a) **Harcèlement, violence et intimidation : tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement causer une souffrance ou un préjudice à une personne salariée, l'offenser ou l'humilier, porter atteinte à sa dignité ou à sa réputation ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos vexatoires. Le harcèlement peut se pratiquer sur la base de nombreux facteurs, notamment, mais pas exclusivement, la race, la foi, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques liées au genre, les convictions, l'affiliation ou les activités politiques ou syndicales, l'état matrimonial, la situation de famille, la source de revenus, l'incapacité physique et/ou psychologique, la taille ou le poids, l'âge, la nationalité, l'origine ancestrale ou le lieu d'origine.**
- b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne ou un groupe de personnes se sert du pouvoir et de l'autorité inhérents à son poste ou à sa profession et/ou de son influence pour menacer ou compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, potentiellement miner sa capacité de faire son travail, s'ingérer de quelque façon dans sa carrière ou porter atteinte à sa carrière, à sa réputation ou à sa dignité. L'abus de pouvoir comprend l'intimidation, le retrait de ressources, un contrôle injuste ou abusif des ressources et/ou de l'information, le retrait de tâches valorisantes, le fait de rendre une personne salariée excédentaire, les menaces, les atteintes à la dignité, le chantage et la coercition.**

XX.03 Les personnes salariées qui sont victimes de harcèlement ou de violence peuvent déposer un grief pour obtenir réparation et/ou exercer leur droit au signalement d'un tel incident en vertu du processus décrit à la partie II du *Code canadien du travail* et/ou leur droit de porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Procédure de règlement des griefs

XX.04 En ce qui concerne un grief déposé aux termes du présent article :

- a) **Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.**

- b) Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

XX.05 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de violence, de harcèlement ou de harcèlement sexuel. Le choix d'un médiateur se fera d'un commun accord.

Recours réglementaire

XX.06 En plus de pouvoir déposer un grief et/ou une plainte en matière de droits de la personne, les personnes salariées peuvent donner avis d'un incident en vertu du paragraphe 15(1) du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.

XX.07 Le destinataire désigné qui reçoit un avis d'incident en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* consulte sans tarder la partie principale et son représentant syndical afin de déterminer si ce qui s'est produit ou le comportement observé constitue un incident au sens du paragraphe 23(2) du *Règlement*. S'ils jugent qu'il s'agit bien d'un incident, le destinataire désigné lance immédiatement le processus de règlement négocié.

XX.08 Si le processus de règlement négocié échoue, la partie principale et la partie intimée peuvent décider d'avoir recours à la conciliation.

XX.09 Qu'un autre processus de résolution soit ou non en cours, ou que toutes les parties aient ou non fait un effort raisonnable pour régler l'incident, une partie principale qui croit que ce qui s'est produit constitue un incident ou qui ne considère pas l'affaire réglée peut demander la tenue immédiate d'une enquête. Le destinataire désigné qui reçoit une telle demande doit rédiger et transmettre l'avis d'enquête sans délai.

Enquêtes, dispositions générales

XX.10 Choix de l'enquêteur

Les facteurs suivants sont à prendre en compte : impartialité, formation, expérience. De plus, le vécu du candidat retenu, ses antécédents et son appartenance possible à un groupe d'équité doivent s'aligner sur ceux de la partie plaignante.

XX.11 L'énoncé du mandat de l'enquêteur doit comprendre un engagement à rencontrer tous les témoins volontaires désignés par les parties et la date à laquelle il doit terminer l'enquête.

XX.12 L'enquête est abandonnée si les parties parviennent à un règlement par un autre moyen.

XX.13 L'employeur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle à la partie ayant déposé un grief ou une plainte et/ou à la partie intimée, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Toutes les recommandations du rapport visant à éliminer ou à réduire le plus possible les risques d'incidents sont étudiées par le comité mixte de santé et sécurité, qui soumet ensuite ses recommandations à l'employeur pour qu'il les mette en œuvre. L'employeur qui décide de ne pas mettre en œuvre une recommandation doit en fournir la justification écrite au comité.

Formation

XX.14 L'employeur fournit à toutes les personnes salariées une formation interactive obligatoire dirigée par une instrutrice ou un instructeur qualifié sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et la violence, comprenant l'analyse de l'intersectionnalité. Cette formation doit porter sur les politiques et les processus pertinents, les lois applicables, et sur les recours possibles. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

ARTICLE 20* **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

Modifier le paragraphe 20.01 comme suit :

20.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation, **une entente de télétravail et/ou** un recyclage, l'Agence fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition

NOUVEAU – Ajouter les paragraphes 20.02 et 20.03 :

20.02 Lorsqu'une personne travaille dans le même ministère/organisme en tant qu'employé nommé pour une période déterminée pendant une période cumulative de trois (3) années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, le ministère/l'organisme doit nommer l'employé pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache. Le « même ministère » comprend les fonctions qui ont été transférées d'un ministère/organisme en vertu d'une loi du Parlement ou d'un décret en conseil.

20.03 L'employeur s'engage à ne pas créer d'interruption arbitraire de service ni à réduire les heures de travail prévues à l'horaire de façon à empêcher une personne d'obtenir un poste à temps plein pour une période indéterminée.

ARTICLE 21*

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Modifier les paragraphes 21.01 à 21.07 comme suit :

21.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail, ~~ou~~ de la cessation d'une fonction **ou de la relocalisation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail**, l'appendice K sur le réaménagement des effectifs, s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

21.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

a) la mise en place par l'Agence d'équipement, ~~ou~~ de matériel, **de systèmes ou de logiciels** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

b) un changement dans les activités de l'Agence directement relié à la mise en place de cet équipement, ou de ce matériel, système ou logiciel.

~~21.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Agence~~ Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Agence cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

21.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Agence convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins **trois cent soixante (360) cent quatre-vingts(180)** jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

21.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 21.04 fournira les renseignements suivants :

a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;

b) la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer les changements technologiques;

c) le ou les lieux concernés;

- d) le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s;
- f) **l'analyse et la documentation qui montrent la nécessité du changement technologique, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comporte ce changement pour les personnes salariées touchées directement, les personnes salariées qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation considérées.**

21.06 Aussitôt que raisonnablement possible après le préavis donné conformément au paragraphe 21.04, l'Agence doit consulter sérieusement l'Alliance au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 21.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation. **Cette consultation doit avoir lieu à une date acceptée par les deux parties.**

21.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Agence décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Agence ~~fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir~~ **fournira** à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 22 DURÉE DU TRAVAIL

Ajouter le préambule suivant :

Sauf indication contraire dans la présente convention collective, la personne salariée n'est aucunement tenue d'avoir des communications liées au travail, par exemple de répondre à des appels, à des courriels ou à des messages textes, en dehors de ses heures de travail normales. Il ne peut y avoir de mesures disciplinaires ni de représailles contre la personne salariée du seul fait qu'elle a exercé ses droits en vertu du présent article.

Modifier l'alinéa 22.10 b) comme suit :

- b) (i) L'Agence fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Agence et l'employé-e. Si l'employé-e ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.
- (ii) **Puisque les gardes de parc restent en devoir pendant leurs pauses-repas, toute la période comprise entre le commencement et la fin de leur poste complet est considérée comme du temps de travail.**

Modifier le paragraphe 22.14 comme suit :

Conditions régissant l'administration de l'horaire de travail variable

22.14 Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

- a) **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**
« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.
- b) **Nombre minimum d'heures entre les postes (sous-alinéa 22.10 d)(i))**
Le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e ne s'applique pas.
- c) **Échange de postes (paragraphe 22.04)**
Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Agence comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

- d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 27.05)**
- (i) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail).
 - (ii) L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), ~~au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et~~ au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.
- e) Déplacements**
- La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 29.04 ~~ne s'applique seulement qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.~~
- f) Rémunération d'intérim**
- La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 60.07 a) est convertie en heures.
- g) Heures supplémentaires**
- Des heures supplémentaires sont payées à tarif **double (2)** ~~et trois quarts (1 3/4)~~ pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications sur les heures et la charge de travail.

ARTICLE 23 PRIMES DE POSTE

Modifier les paragraphes 23.01 et 23.02 comme suit :

23.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 17 h et 6 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 6 h et 17 h.

23.02 Prime de fin de semaine

Les employé-e-s reçoivent une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 24 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Modifier les paragraphes 24.01 à 24.03 comme suit :

24.01 Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée au tarif **double**. suivants:

- a) ~~tarif et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions de l'alinéa 24.01 b);~~
- b) ~~tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) ou seize (16) heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une période donnée de vingt quatre (24) heures ou en sus de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) pendant son premier jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés, série qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé;~~
- c) ~~lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné à l'alinéa b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé dans le Code des heures de travail, il ou elle continue d'être rémunéré au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.~~

(Les modifications corrélatives apportées à la convention suivront ce concept, qui a fait l'objet d'un accord.)

24.02 Nonobstant toute disposition contraire du présent article, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s travaillant comme gardes de parc qui effectuent des patrouilles dans l'arrière-pays pour une durée de plus de huit (8) heures consécutives pendant une période de deux semaines.

- a) Les gardes de parc ont le droit à une rémunération au tarif normal pour toutes les heures de travail qu'ils ou elles effectuent, sauf lors d'un jour de repos ou d'un jour férié désigné payé, jusqu'à concurrence d'une moyenne de soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80) heures (selon le Code des heures de travail) pendant une période de deux (2) semaines et au tarif ~~et demi (1 1/2)~~ **double (2)** pour toutes les autres heures de travail qu'ils ou elles effectuent.

- b) Les gardes de parc ont le droit à une rémunération au tarif ~~et demi (1 1/2)~~ pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent un premier jour de repos, ~~et au tarif double (2)~~ pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent le ~~deuxième jour de repos~~ et les jours de repos subséquents, lorsque l'horaire de travail prévoit ~~deux (2) jours ou plus de repos contigus~~ prévus à l'horaire.

Les paragraphes 24.03 à 24.07 s'appliquent à tous les employé-e-s qui sont assujettis à cette convention.

24.03 Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'Agence,~~ ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé selon l'article 34.

Modifier le paragraphe 24.07 comme suit :

24.07 Indemnités de repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit ~~douze (12 \$) dollars en un remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement~~ **équivalent à l'indemnité indiquée à l'appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.**
- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit ~~douze (12 \$) dollars en un remboursement des frais d'un~~ **pour un autre repas équivalent à l'indemnité indiquée à l'appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires de travail. ~~sauf si les repas sont fournis gratuitement.~~
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Agence, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

ARTICLE 26 DISPONIBILITÉ

Modifier le paragraphe 26.01 comme suit :

26.01 Lorsque l'Agence exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité équivalant à **deux (2)** ~~une demi-heures (1/2)~~ de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

ARTICLE 27 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Modifier le paragraphe 27.01 comme suit :

27.01 Sous réserve du paragraphe 27.02, les jours suivants sont des 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 Journée nationale des Autochtones,**
- ef) la fête du Canada,
- fg) la fête du Travail,
- h) **le Jour de vérité et de réconciliation,**
- gi) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- hj) le jour du Souvenir,
- ik) le jour de Noël,
- jl) le lendemain de Noël,
- km) **deux (2)** ~~un (1)~~ autres jours dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, ~~est~~ **sont reconnus** comme jours de congé provincial~~ux~~ ou municipal~~ux~~ dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, ~~un de tels jours additionnels n'est~~ **ne sont pas reconnus** en tant que congés provincial~~ux~~ ou municipal~~ux~~, **le troisième lundi de février et le premier lundi d'août,**
- ln) un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

Modifier le paragraphe 27.05 comme suit :

27.05

- a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif ~~et demi (1-1/2)~~ **double (2)** pour toutes les heures effectuées ~~jusqu'à concurrence des heures quotidiennes de travail précisées à l'article 22 et au tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là.
- b) Les primes spécifiées à l'alinéa a) donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'Agence,~~ ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé selon l'article 34.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 24.01 b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

ARTICLE 29 TEMPS DE DÉPLACEMENT

Modifier le paragraphe 29.08 comme suit :

29.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail habituel en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40)~~ **vingt-cinq (25)** nuits au cours d'une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé supplémentaire pour chaque **vingt-cinq (20—25)** nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale ~~jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits.~~

- ~~b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.~~

- be) Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet à l'article 34.

- cd) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, **à moins que sa présence soit requise par l'Agence.**

ARTICLE 32* CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier le paragraphe 32.02 comme suit :

Accumulation des crédits de congé annuel

32.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80) heures (selon le Code des heures de travail) de rémunération, tout-e employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) ou dix (10) heures (selon le Code des heures de travail) jusqu'au mois où survient son **cinquième (5^e)** ~~huitième (8^e)~~ anniversaire de service ;
- b) douze virgule cinq (12,5) ou treize virgule trois-trois (13,33) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son **cinquième (5^e)** ~~huitième (8^e)~~ anniversaire de service ;
- ~~c) treize virgule sept cinq (13,75) ou quatorze virgule six sept (14,67) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service ;~~
- ~~d) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) ou quinze virgule trois trois (15,33) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service ;~~
- c) quinze virgule six deux cinq (15,625) ou seize virgule six sept (16,67) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son **dixième (10^e)** ~~huitième (8^e)~~ ~~anniversaire de service ;~~
- ~~f) seize virgule huit sept cinq (16,875) ou dix-huit (18) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service ;~~
- d) dix-huit virgule sept cinq (18,75) ou vingt (20) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

Note : Les modifications corrélatives doivent être faites pour le cumul des congés annuels pour les semaines de 40 heures (ci-après désigné comme XX heures).

- e) **vingt (20) heures ou XX heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son 30^e anniversaire de service;**

- f) **vingt-et-un virgule huit sept cinq (21,875) heures ou XX heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son trente-cinquième (35^e) anniversaire de service.**

Modifier le paragraphe 32.11 comme suit :

Report et épuisement des congés annuels

32.11

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail), est reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail de l'employé-e) sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans sa lettre d'offre de son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

ARTICLE 35 RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

Changer le titre pour « Rendez-vous médicaux ».

Modifier le paragraphe 35.01 et éliminer le paragraphe 35.02.

35.01 Une période ~~raisonnable~~ de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) ou quatre (4) heures (selon le Code des heures de travail) sera accordée **par semaine** à ~~une~~ l'employée ~~enceinte~~ pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical **en raison de la grossesse ou pour des conditions médicales chroniques** ~~de routine~~.

~~**35.02** Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.~~

ARTICLE 36 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Modifier le paragraphe 36.01 comme suit :

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

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,

ou

b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle, **d'un traumatisme indirect, ou toute autre maladie, blessure ou pathologie** résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

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

ARTICLE 37*

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

Modifier les alinéas 37.01 a) et b) comme suit :

37.01 Congé de maternité non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
 - ou
 - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** semaines

Modifier le paragraphe 37.02 comme suit :

37.02 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'Agence 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'Agence,

et

- (iii) ~~signe une entente avec l'Agence 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'Agence 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'Agence le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail 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 :~~

~~(indemnité reçue) X~~

~~(période non travaillée, après
son retour au travail)~~

~~[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 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 u 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.~~

ARTICLE 39*

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Modifier le paragraphe 39.01 comme suit :

39.01 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 pour ~~soit~~ **une période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines au cours d'une période de soixante-dix-huit (78) semaines** :
- ~~(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 le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.~~
- b) L'employé-e 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~~ **une période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines au cours d'une période de soixante-dix-huit (78) semaines** :
- ~~(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 **au plus tôt cinq semaines avant** 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'Agence,** 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'Agence au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f) L'Agence 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.

39.02 Indemnité parentale

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

- Option 1 : prestations parentales standard, 39.02 alinéas c) à k),
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, 39.02 alinéas 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-e 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 :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Agence la preuve qu'il a demandé et touche 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'Agence., et
 - ~~(iii) signe avec l'Agence une entente par laquelle il 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 a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 37.02 a)(iii) B, le cas échéant. Lorsque l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section A, l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 37.02 a)(iii) B, le cas échéant.~~
 - ~~C. à rembourser à l'Agence le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division A ou s'il 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 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 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 section A, 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) L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 39.01 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), 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)~~ **trente-six (36)** semaines de prestations parentales avec un autre employé-e bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employé-e-s par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé-e est admissible à recevoir 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (iv) lorsqu'un employé-e a **reçu les cinquante-cinq semaines de prestations d'adoption ou a** partagé l'intégralité des ~~trente-sept (37)~~ **cinquante-neuf (59)** semaines de prestations d'adoption avec un autre employé-e en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employé-e-s 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- (v) l'employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 37.02 c)(iii) pour le même enfant.
- (vi) lorsqu'un-e employé-e a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un-e autre employé-e en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un-e des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet-te 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette

période, sauf si cet-te employé-e a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 37.02 c)(iii) et 39.02 c)(v) pour le même enfant.

- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 39.02 c)(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.
- 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* au 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) 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 de maternité et parentale standard partagée ne dépassera pas ~~cinquante-sept (57)~~ **soixante et une (61)** semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parentale.

Option 2 – Indemnité parentale prolongée

- l) 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 39.01 a)(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 %)~~ **quatre-vingt-treize pour cent (93 %)** de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour **le chaque semaine du** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour ~~chaque semaine~~ **chacune des trente-cinq (35) premières semaines** pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**, 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 %)~~ **quatre-vingt-treize pour cent (93 %)** de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), 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-e employé-e a reçu l'intégralité des ~~soixante et une (61)~~ **trente-cinq (35)** semaines de prestations parentales ~~au titre de l'assurance-emploi~~ **précisées au sous-alinéas 39.02 I)(ii)** 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,~~ **d'un maximum de vingt-six (26) semaines** de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, ~~à moins que cet te~~

~~employé-e n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 37.02 c)(iii) pour le même enfant;~~

- i. (iv) lorsqu'un-e employé-e a reçu ou partagé l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales indiquées aux sous-alinéas 39.02 l)(ii) et (iii) avec un-e autre employé-e bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de congé paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période;
 - (v) lorsqu'un-e employé-e a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un-e autre employé-e pour le même enfant, et que l'un des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet employé-e 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 toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit ou ladite employé-e n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 37.02 c)(iii) pour le même enfant.
- m) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 39.02 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 :
 - (i) 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;
 - (ii) 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé-e 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) 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 parentale.

ARTICLE 42 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Modifier les paragraphes 42.02 et 42.03 comme suit :

42.02 La durée totale des congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze** ou ~~quarante (40)~~ **quatre-vingts (80)** heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière.

42.03 Sous réserve du paragraphe 42.02, l'Agence accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire ~~à un rendez-vous~~ un membre de la famille **à un rendez-vous de nature professionnelle, notamment chez le médecin ou le dentiste ou avec un avocat, un conseiller financier, les autorités scolaires ou un organisme d'adoption** qui ~~doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption,~~ si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- e) pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g) ~~sept virgule cinq (7,5)~~ **quinze (15)** ou ~~huit (8) heures~~ **seize (16) heures** (selon de Code des heures de travail) ~~des trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** ou ~~quarante (40)~~ **quatre-vingt (80)** heures (selon de Code des heures de travail) heures précisées au paragraphe 42.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- h) pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Modifier les paragraphes 46.01 – 46.03 comme suit :

46.01 Aux fins de l'application du présent article, « 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.

46.02

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivants le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré-e pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de ~~trois (3)~~ **cinq (5)** jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b) À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de ~~sept (7)~~ **dix (10)** jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de ~~(5)~~ **huit (8)** jours de travail.
- c) Quand l'employé-e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 - (i) La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,et
 - (ii) La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.
 - (iii) L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas ~~trois (3)~~ **cinq (5)** jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

46.03 L'employé-e a droit à ~~un (1)~~ **deux** jours de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents du conjoint ou de la conjointe.

NOUVEAU - Ajouter les paragraphes 46.04 et 46.05 et renuméroter les suivants :

46.04 L'employé-e a droit à un congé de deuil en vertu du paragraphe 46.02 si l'employé-e, la personne avec qui l'employé-e prévoit avoir un enfant ou leur porteuse fait une fausse couche. Aux fins de l'application de la présente disposition, une « fausse couche » signifie l'interruption d'une grossesse avant la 20^e semaine.

46.05 L'employé-e a droit à un congé de deuil payé en cas du décès d'un membre de sa famille pour lequel il/elle est, au moment du décès, en congé en vertu de l'article 41. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit être pris entre la journée du décès et six semaines après la journée de commémoration du défunt. À la demande de l'employé-e, ce congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de quatorze (14) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail.

ARTICLE 50*
CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

À DÉTERMINER

ARTICLE 57 TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

Modifier le paragraphe 57.01 comme suit :

57.01

- a) **Lorsqu'en l'Agence décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) quinze (15) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.**

- b) **Lorsque la personne salariée doit porter un uniforme dans l'exercice de ses fonctions, l'Agence lui accorde quinze (15) minutes au début et à la fin de son quart pour revêtir l'uniforme et se changer. Le temps utilisé pour se vêtir et se changer est considéré comme faisant partie du quart de travail de la personne salariée.**

- c) **En outre, en plus de ce qui est prévu à l'alinéa a), les gardiens de parc ont droit à quinze (15) minutes au début et à la fin de leurs quarts de travail pour mettre et enlever leur l'équipement. Le temps utilisé pour mettre et enlever l'équipement fait partie du quart de travail de la personne salariée.**

ARTICLE 60 ADMINISTRATION DE LA PAYE

Modifier l'alinéa 60.07 a) comme suit :

60.07 Rémunération d'intérim

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Agence d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions, :
- ~~(i) si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique « X » (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs;~~
 - ~~(ii) si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique « Y » (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins un (1) jour de travail ou poste.~~

L'employé-e touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé-e à ce niveau supérieur.

Sous réserve d'une entente sur l'alinéa 60.07 a), éliminer l'alinéa 60.07 b).

Ajouter nouveau paragraphe 60.08 et renumérotation :

60.08

- a) **L'employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**
- b) **Afin de déterminer le moment où l'employé-e est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

ARTICLE 63*
DURÉE DE LA CONVENTION

À DÉTERMINER

NOUVEL ARTICLE*

PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

XX.01 L'Agence a recours au personnel existant, ou embauche et forme du personnel, avant de confier en sous-traitance les fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition de groupe.

XX.02 L'Agence consulte l'Alliance et communique toute l'information démontrant pourquoi l'option de la sous-traitance est préférable. La consultation a lieu avant qu'une décision soit prise, ce qui permet d'obtenir tous les renseignements nécessaires des différentes parties prenantes.

XX.03 Entre autres renseignements, mentionnons : les données sur les agents contractuels en milieu de travail, les contrats existants, les plaintes découlant du recours à des agents contractuels, les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, les exigences et les certifications en matière de sécurité, les besoins futurs en ressources et services, un inventaire des compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail ainsi que les risques potentiels et les avantages pour le personnel touché, y compris en matière de santé et de sécurité, l'ensemble du personnel concerné par l'initiative et les vérifications des coûts.

La consultation englobe tous les renseignements, notamment une analyse des coûts pour toute la durée du contrat envisagé, les coûts supplémentaires qui pourraient en découler (contrat de remboursement des coûts comparativement à un contrat à prix fixe) et une analyse du risque au cas où l'agent contractuel ne respecterait pas toutes ses obligations contractuelles. Cette analyse du risque précise les plans pour recourir à des fonctionnaires au cas où l'agent contractuel manquerait à ses obligations et les mesures qui sont prises pour faire en sorte que les fonctionnaires bien formés et certifiés demeurent dans la fonction publique et ont accès à des moyens convenables.

XX.04 L'Agence consulte l'Alliance avant :

- i. toute démarche menant à la sous-traitance de travaux effectués actuellement par les membres de l'unité de négociation; toute démarche menant à la sous-traitance de travaux que les membres de l'unité de négociation pourraient effectuer dans l'avenir, que ce soit pour une augmentation de la charge de travail dans des services existants ou pour de nouveaux services ou programmes;**

- ii. la publication de tout avis de projet de marché ou de toute demande d'information, demande d'expression d'intérêt ou appel d'offres.

XX.05 L'Agence examine son recours au personnel temporaire d'agence sur une base annuelle et remet à l'Alliance un rapport complet sur la question dans les trois (3) mois suivant la fin de l'examen. Le rapport établit des comparaisons avec le niveau de classification de la fonction publique, l'ancienneté, le lieu de travail et la raison de l'embauche.

Le rapport présente le recours au personnel temporaire d'agence selon les trois motifs acceptables :

- a. lorsqu'un fonctionnaire est absent temporairement;
- b. lorsqu'il faut plus de personnel pour traiter une charge de travail particulièrement élevée pendant une période où il n'y a temporairement pas assez de fonctionnaires pour répondre à la demande;
- c. lorsqu'un poste est vacant et qu'un processus de dotation est en cours.

L'Agence communique à l'Alliance les raisons pour lesquelles il lui est impossible d'embaucher du personnel pour une période indéterminée, déterminée ou occasionnelle ou pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidats et quel est son plan et son échéancier pour cesser d'avoir recours au personnel temporaire d'agence.

XX.06 L'Agence inclut dans son rapport tous les plans, délibérations ou considérations concernant le recours à un partenariat public privé pour fournir des infrastructures publiques et/ou des services publics.

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

NOUVEL ARTICLE TÉLÉTRAVAIL

Aux fins du présent article, un accord de télétravail est défini conformément à la Directive sur le télétravail en vigueur le 1^{er} avril 2020.

XX.01 Les employés doivent être informés que la participation au télétravail est volontaire et qu'ils ne sont pas tenus de le faire.

XX.02 Un employé peut demander de conclure une nouvelle entente de télétravail ou demander un examen qui pourrait entraîner un rajustement d'une entente de télétravail existante. Une demande de nouvelle entente de télétravail ou d'examen d'une entente de télétravail existante sera examinée au cas par cas et une décision sera rendue dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la demande. L'approbation n'est pas refusée sans motif valable.

XX.03 Si l'employeur rejette une demande de nouvelle entente de télétravail ou de révision d'une entente de télétravail existante, il en fournit les motifs par écrit.

XX.04 Les employés qui ont conclu une entente de télétravail peuvent choisir de la résilier avec un préavis raisonnable donné à l'employeur. L'employeur accepte cette terminaison dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la réception de cet avis.

XX.05 Les ententes de télétravail ne seront résiliées qu'à la demande de l'employé ou pour un motif valable par l'employeur. Toutes les cessations pour motif valable doivent inclure les motifs écrits et être immédiatement communiquées au syndicat.

XX.06 L'employé a le droit de contester une demande refusée d'entente de télétravail ou de révision d'une entente de télétravail existante et lorsque l'employeur a mis fin à une entente de télétravail.

XX.07 Nonobstant ce qui précède, rien ne restreint le droit d'un employé de demander de travailler à distance de façon temporaire ou au besoin sans conclure une entente officielle de télétravail. Ces demandes ne peuvent être refusées sans motif raisonnable.

XX.08 Équipements et fournitures

- a) Les ministères et les organismes doivent fournir à tous les employés visés par une entente de télétravail tout l'équipement et les logiciels nécessaires au lieu de télétravail pour se conformer à la partie II du

Code canadien du travail. Cela comprendrait, sans toutefois s'y limiter :

- i.** ordinateur(s), moniteur(s) et tout autre équipement périphérique nécessaire à l'exécution du travail de l'employé;
 - ii.** tout logiciel nécessaire pour faire son travail ou pour communiquer avec d'autres travailleurs;
 - iii.** le mobilier et l'équipement ergonomiques des postes de travail nécessaires pour assurer un espace de travail ergonomique et sécuritaire. Une évaluation, effectuée par un spécialiste en ergonomie qualifié, doit être effectuée à la demande d'un employé. Toute recommandation découlant de l'évaluation, approuvée par l'employeur, doit être mise en œuvre sans délai.
- b)** L'employé-e touche une indemnité de cent dollars (100 \$) pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle télétravaille pendant au moins soixante-quinze (75) heures.

XX.09 Sauf indication contraire dans le présent article, toutes les modalités d'une entente de télétravail doivent être conformes aux dispositions de la convention collective.

XX.10 Avis au syndicat

- a)** L'employeur fournit au syndicat, tous les trimestres, une liste de tous les employés qui ont conclu des ententes de télétravail. La liste doit comprendre le nom, le poste, la classification, l'unité de travail de l'employeur et le lieu de travail, le lieu de travail réel à distance, y compris l'adresse physique et les coordonnées de chaque employé, ainsi que le fait de savoir si chaque entrée correspond à une nouvelle entente de télétravail ou une entente continue ou révisée.

NOUVEL ARTICLE* ÉQUITÉ DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

XX.01 Toutes les personnes salariées et les gestionnaires doivent suivre la formation interactive obligatoire dirigée par une instructrice ou un instructeur avec le matériel didactique élaboré conjointement par l'Agence et l'AFPC. La formation porte notamment sur :

- i. la diversité et l'inclusion;**
- ii. l'équité en matière d'emploi;**
- iii. les préjugés inconscients;**
- iv. la mise en œuvre de l'appel à l'action n° 57 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.**

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

NOUVEL ARTICLE*
CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES

XX.01 Toutes les personnes salariées qui se sont déclarées Autochtones et qui comptent au moins trois (3) mois de service continu ont droit à un congé payé d'au plus cinq (5) jours par année civile pour s'adonner à des pratiques traditionnelles, notamment :

- (a) la chasse,
- (b) la pêche,
- (c) la récolte,
- (d) toute autre pratique prévue par règlement dans le *Code canadien du travail*.

XX.02 Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes.

XX.03 Le moment du congé est déterminé par la personne salariée, et le congé n'est pas refusé sans raison valable.

NOUVEL ARTICLE*
PRIME POUR UNE LANGUE AUTOCHTONE

À DÉTERMINER

NOUVEL ARTICLE* **FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

L'employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. L'employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

NOUVEL ARTICLE GARDES DE PARC

Période de pratique sur le maniement des armes à feu

- xx.01 a) La personne salariée qui doit porter une arme à feu a droit de réserver au moins deux quarts de travail par année comme périodes de pratique sur le maniement des armes à feu. Ces périodes de pratique doivent être prévues à l'horaire normal de travail.
- b) Tout déplacement associé à une période de pratique mentionnée en a) ci-dessus est assujetti à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

Gardes de parc saisonniers

xx.02 À compter de la date de signature de la présente convention, l'Agence devra embaucher des gardes de parc à des postes annuels. Tous les postes saisonniers de gardes de parc déjà existants deviendront des postes annuels. Les gardes de parc qui occupent déjà ces postes obtiendront un poste annuel aux mêmes lieux de travail, niveaux de classification et échelons de rémunération.

Retraite anticipée

xx.03 Les gardes de parc ont la possibilité de prendre leur retraite après 25 ans de service cumulatif sans pénalité.

Examens et attestations

- xx.04 Aux fins d'examen, d'attestation et d'acquisition des compétences, l'Agence convient de ce qui suit :
- a) Une fois que les gardes de parc ont suivi la formation requise, passé les examens, obtenu les attestations liées au port d'armes à feu, au recours à la force, à la bonne condition physique et la désignation d'agents de la paix conformément à la *Loi sur les parcs nationaux*, l'Agence doit leur offrir toutes les occasions raisonnables pour renouveler leurs attestations lorsqu'elle l'exige.
- b) Si un ou une garde de parc ne satisfait pas aux critères de renouvellement des attestations énoncés à l'alinéa ci-dessus, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour lui trouver un autre poste au sein de l'Agence ou ailleurs dans la fonction publique. Une telle personne bénéficie d'une protection salariale, conformément à la priorité de réintégration énoncée dans la Politique de dotation de Parcs Canada.

- c) Si un ou une garde de parc se blesse dans l'exercice de ses fonctions (v. article 36) ou pendant sa formation, sa certification ou ses examens et n'est pas en mesure de satisfaire aux critères de renouvellement de ses attestations, il ou elle a également droit en vertu du présent article à une protection salariale et un placement dans un poste différent au sein de l'Agence ou ailleurs dans la fonction publique.
- d) Les parties conviennent d'établir un comité mixte de consultation pour discuter de la stratégie de placement des gardes de parc qui ne réussissent pas à renouveler leurs attestations, tel que décrit en b) et c) ci-dessus.
- e) Les gardes de parc ne sont pas tenus d'avoir une condition physique supérieure à celle des membres ordinaires de la Gendarmerie royale du Canada lors du recrutement initial, de l'obtention de leurs attestations ou du renouvellement de celles-ci.

Santé mentale

xx.05 Dans le but de promouvoir la santé mentale au travail, l'Agence établira pour les gardes de parc :

- a) un réseau de soutien entre pairs;
- b) une formation en santé mentale au travail pour tous les gardes de parc;
- c) une séance de verbalisation à la suite d'un incident critique qui a nécessité le recours à la force et d'autres situations très stressantes ou traumatisantes :
 - i. une telle séance doit être offerte dans les 24 heures suivant l'incident ou l'événement traumatisant si un ou une garde ou son supérieur immédiat le demande, y compris l'aide spécifique requise par un spécialiste qualifié.

Indemnisation des frais juridiques des gardes de parc

xx.06 La *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* du Conseil du Trésor mise en vigueur le 1^{er} septembre 2008 est ajoutée à la présente convention collective avec les modifications suivantes :

3.1 La prestation de services juridiques aux fonctionnaires et leur indemnisation sont essentielles à la protection des intérêts de l'État, au traitement équitable de ses fonctionnaires et à la gestion efficace d'une organisation. Les fonctionnaires peuvent faire l'objet d'une réclamation ou d'une poursuite en dépit du fait qu'ils agissent de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions ou dans le cadre de leur emploi. Par conséquent, il est nécessaire qu'ils reçoivent les services juridiques

appropriés et soient protégés de la responsabilité personnelle dans la mesure où ils agissent de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions.

4.1 Supprimer la définition de « Fonctionnaire de l'État (Crown Servant) ». Toutes les références aux « fonctionnaires de l'État » dans la présente politique sont remplacées par « fonctionnaire ».

Services juridiques (*Legal assistance*)

Services qui englobent les frais des services offerts par le ministère de la Justice, un agent de la Couronne ou un avocat du secteur privé, de même que les services parajuridiques. Ils comprennent également les frais de déplacement et les dépenses relatives au recours à des témoins experts.

5.1 Les objectifs de la présente politique sont les suivants :

- protéger les fonctionnaires de pertes financières personnelles ou de dépenses subies pendant qu'ils exerçaient leurs fonctions ou dans le cadre de leur emploi;
- protéger les intérêts de l'État en ce qui concerne sa responsabilité réelle ou éventuelle résultant des actes, des erreurs ou des omissions de ses fonctionnaires;
- assurer aux Canadiens la pérennité et l'efficacité des services de la fonction publique.

5.2 Résultats escomptés

Les résultats escomptés de la présente politique sont les suivants :

- les fonctionnaires et l'État sont protégés de la responsabilité personnelle ou autre, réelle ou éventuelle, résultant des actes, des erreurs ou des omissions de ses fonctionnaires pendant qu'ils exercent leurs fonctions ou dans le cadre de leur emploi;
- les fonctionnaires sont protégés de la responsabilité personnelle;
- l'État et ses fonctionnaires sont représentés de façon appropriée et dans les délais les plus brefs;
- les fonctionnaires collaborent pleinement aux procédures parlementaires, aux commissions d'enquête et aux enquêtes.

6.1.1 Prise de décision : Les frais liés aux services juridiques et le montant de l'indemnisation ne sont pas limités.

Les décisions pour ce qui concerne la prestation de services juridiques ou l'indemnisation sont la responsabilité de l'autorité approbatrice de l'organisation où l'incident à l'origine de la demande a surgi.

6.1.3 Admissibilité

En prenant la décision d'approuver ou non une demande de services juridiques ou d'indemnisation, voir à ce que le fonctionnaire satisfait à l'une des exigences suivantes :

- aux deux critères d'admissibilité de base énoncés à l'article 6.1.5 ou
- aux circonstances exceptionnelles énoncées à l'article 6.1.8 ou
- aux deux critères d'admissibilité concernant les procédures parlementaires, les commissions d'enquête, les enquêtes ou autres instances similaires tels qu'ils sont énoncés à l'article 6.1.9 et
- aux exigences énoncées à l'annexe B.

Avant de prendre cette décision, l'autorité approbatrice peut demander l'avis de tout fonctionnaire ayant connaissance des faits, et obtenir également des conseils juridiques auprès du ministère de la Justice. Cette décision doit être prise avant que l'avocat s'engage auprès du fonctionnaire afin d'empêcher un éventuel conflit d'intérêts, ce qui serait préjudiciable aux intérêts du fonctionnaire et à ceux de l'État.

6.1.5 Deux critères d'admissibilité de base

Évaluer la demande de services juridiques ou d'indemnisation du fonctionnaire, en établissant si le fonctionnaire :

- a agi de bonne foi;
- a agi dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de son emploi, relativement à l'acte, l'erreur ou l'omission qui a donné lieu à la demande.

6.1.6 Services juridiques

Décider d'approuver ou non la demande de services juridiques d'un fonctionnaire qui satisfait aux deux critères d'admissibilité de base :

- lorsqu'il est poursuivi en justice ou menacé de poursuite;
- lorsqu'il est inculpé ou susceptible d'être inculpé;

- lorsqu'il est nommé ou susceptible d'être nommé dans une poursuite;
- lorsqu'il fait face à une responsabilité personnelle grave devant tout tribunal, cour ou autre organisme judiciaire;
- lorsqu'il est obligé de témoigner dans le cadre de procédure judiciaire ou quasi judiciaire.

6.1.7 Indemnisation

Indemniser le fonctionnaire lorsque celui-ci satisfait aux deux critères d'admissibilité de base énoncés à l'article 6.1.5.

6.1.8 Circonstances exceptionnelles

Décider de fournir ou non des services juridiques ou une indemnisation dans les situations énumérées à l'article 6.1.6 où le fonctionnaire ne satisfait pas à un ou aux deux critères d'admissibilité de base tels qu'ils sont énoncés à l'article 6.1.5, à condition que l'autorité approbatrice estime qu'il est dans l'intérêt public d'approuver la demande, après avoir consulté le comité consultatif sur les services juridiques et l'indemnisation.

Si un fonctionnaire dépose un grief contre l'employeur pour avoir refusé de lui accorder des services juridiques, il ou elle a droit à une aide juridique durant le processus de règlement du grief jusqu'à l'arbitrage et pendant ce processus. Si le grief n'est pas accueilli à l'arbitrage ou s'il est retiré, l'employeur peut récupérer toute somme payée en trop sur la paie du fonctionnaire. Le recouvrement effectué n'excède pas dix pour cent (10 %) de la rémunération de chaque période de paie du fonctionnaire jusqu'à concurrence du remboursement intégral de ladite somme. Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, tout paiement en trop en suspens peut être prélevé du solde de rémunération de l'employée.

6.1.11 Demandes inadmissibles

S'assurer que les demandes de services juridiques ou d'indemnisation ne sont pas approuvées :

- dans les cas survenant pendant que le demandeur était engagé dans le cadre d'un marché de services, à l'exception du personnel exonéré d'un ministre;
- lorsqu'une action en justice est entreprise ou une plainte est déposée par un fonctionnaire à moins qu'elle ne fasse partie d'une défense face à une

- réclamation ou une action en justice pour laquelle des services juridiques ont été approuvés conformément à la présente politique;
- lors d'une enquête interne ou un mécanisme de recours administratif interne qui comprend les griefs, les procédures de dotation ou les mesures disciplinaires;
 - lors d'activités menées par des bénévoles.

6.1.12 Cessation et recouvrement des services juridiques

Si, à tout moment pendant ou après les procédures, il devient évident que le fonctionnaire n'a pas agi conformément aux critères d'admissibilité de base énoncés à l'article 6.1.5 ou que son cas ne correspond plus aux circonstances exceptionnelles énoncées à l'article 6.1.8, le fonctionnaire est informé par un avis écrit que les services juridiques cesseront et qu'il est indemnisé pendant trente (30) jours par la suite.

Lorsque les services juridiques ont été approuvés pour un fonctionnaire qui satisfaisait aux critères énoncés à l'article 6.1.5, puis il est établi par la suite que le fonctionnaire a agi de mauvaise foi ou sans l'approbation de l'employeur, s'assurer que des mesures de recouvrement soient considérées et entreprises pour un montant équivalent à celui des services juridiques fournis ou à l'indemnisation qui a été versée. Ce montant constitue une dette envers la Couronne.

6.1.14 Responsabilité du paiement

S'assurer que :

- tous les montants versés conformément à la présente politique proviennent du budget de l'organisation pour laquelle la personne travaillait au moment où l'acte, l'erreur ou l'omission à l'origine de la demande a surgi. Si l'autorité approbatrice est rattachée à une autre organisation, s'assurer que le montant est renvoyé à celle-ci pour paiement. Si cette organisation n'existe plus, celle qui lui succède devra s'occuper de la demande et couvrir les coûts. Si aucune organisation n'a succédé à l'organisation qui n'existe plus, une demande peut être présentée au greffier du Conseil privé afin de déterminer de quel budget les montants peuvent être payés;
- en ce qui concerne les accusations, le paiement par l'État ne comprend pas les amendes ni les coûts de poursuites judiciaires;

- le paiement n'est pas effectué avant que la demande soit faite et que les renseignements relatifs à la demande aient été fournis, et que l'autorité approbatrice ait délivré une autorisation écrite approuvant la demande.

6.1.16 Avocats du secteur privé

Dans les cas où il y a conflit d'intérêts entre la Couronne et le fonctionnaire, ou lorsque le fonctionnaire est inculpé, l'autorité approbatrice doit décider d'autoriser ou non le paiement des services d'un avocat du secteur privé après avoir consulté le ministère de la Justice en ce qui a trait à la pertinence de cette mesure. Une telle consultation comprend le nom de l'avocat du secteur privé choisi, ainsi que son barème d'honoraires. Si l'on démontre la pertinence de ces services juridiques, l'autorité approbatrice doit remettre une autorisation écrite au fonctionnaire dans laquelle figurent le nom de l'avocat du secteur privé choisi ou l'existence d'un possible conflit d'intérêt, le barème d'honoraires accepté et les exigences relatives à l'examen des comptes par le ministère de la Justice.

8.2 Le ministère de la Justice assume les responsabilités suivantes :

- donner des conseils d'ordre juridique aux autorités approbatrices et à leur organisation;
- fournir des services de contentieux au gouvernement ou aux fonctionnaires autorisés à recevoir de tels services aux termes de la présente politique, y compris la conduite de litiges, soit par un avocat du ministère de la Justice soit par un avocat externe retenu en tant que mandataire du procureur général; le ministre de la Justice a la responsabilité du choix et de l'instruction du mandataire en consultation avec le fonctionnaire qui nécessite les services juridiques;
- lorsque deux fonctionnaires ou plus sont poursuivis en justice dans le cadre de la même procédure, s'assurer que les fonctionnaires seront défendus par le même avocat en l'absence de conflit d'intérêts;
- le plus possible et conformément à l'obligation de protéger les intérêts de l'État, traiter toutes les communications avec le fonctionnaire de façon confidentielle dans le cadre de toute réclamation ou procédure dans laquelle le procureur général du Canada a le pouvoir, en vertu de la présente politique, de choisir et de donner des instructions à un avocat. L'État n'utilisera pas les renseignements ainsi communiqués à l'avocat sous le

- sceau du secret pour prendre des mesures disciplinaires ou des poursuites civiles à l'endroit du fonctionnaire concerné;
- à tout moment au cours des procédures, lorsqu'un conflit d'intérêts survient pour l'avocat du ministère de la Justice ou le mandataire du procureur général qui représente le fonctionnaire, le procureur général peut ordonner à l'avocat de cesser d'agir à ce titre. Dans de telles situations, l'autorité approbatrice doit autoriser le recours aux services d'un avocat du secteur privé, conformément aux exigences de la convention collective;
 - examiner les frais et les dépenses que demande un avocat du secteur privé;
 - faire des recommandations en matière de règlement monétaire d'une action en justice ou d'une réclamation déposée contre un fonctionnaire.

Annexe A – Supprimer

Annexe B – Demandes présentées par des fonctionnaires

Processus

Afin qu'une demande de services juridiques et d'indemnisation soit examinée, le fonctionnaire doit :

1. informer dès que possible l'autorité appropriée (normalement son gestionnaire ou son superviseur) après avoir pris connaissance d'une poursuite, d'une action en justice ou d'une accusation effective ou éventuelle résultant d'un acte ou d'une omission qu'il serait censé avoir commis dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de son emploi, afin que l'autorité appropriée ait la possibilité de l'aider ou de le guider;
2. envoyer une demande à l'autorité approbatrice au sein de l'organisation dans laquelle l'acte ou l'omission à l'origine de la demande a surgi. La demande devrait comprendre une explication de la façon dont le fonctionnaire satisfait aux critères d'admissibilité et devrait préciser si c'est une demande de services juridiques, d'indemnisation ou les deux. Si la demande du fonctionnaire dépasse les limites d'approbation de l'administrateur général énoncées dans l'annexe A et si elle doit être examinée par le ministre ou le Conseil du Trésor, la demande doit néanmoins d'abord être présentée à l'administrateur général du fonctionnaire (le cas échéant);
3. lorsqu'il demande à être représenté par un avocat du secteur privé, préciser les raisons qui motivent cette demande et fournir le nom et le barème d'honoraires proposé de l'avocat choisi;

4. présenter à la direction de l'organisation un rapport factuel à propos de l'incident pour lequel des services juridiques ou une indemnisation sont demandés.
5. à la demande de l'organisation où travaille le fonctionnaire, autoriser le procureur général ou toute personne désignée par lui à assurer sa défense pour l'action en justice, la plainte ou l'accusation portée contre lui en utilisant le formulaire d'autorisation de la présente annexe.

Si le fonctionnaire ne réussit pas à satisfaire aux exigences susmentionnées, il se pourrait que sa demande de services juridiques et d'indemnisation soit refusée et entraîne une responsabilité personnelle. Ni l'acquiescement dans les cas d'accusation, ni le rejet d'une poursuite ne rendent le fonctionnaire admissible au remboursement des dépenses qui lui avaient été refusé auparavant.

Pour chaque étape ultérieure du processus judiciaire, y compris les appels, ou pour tout changement significatif concernant les circonstances relatives à la procédure en question, une nouvelle demande de paiement de services juridiques et d'indemnisation doit être faite et évaluée conformément aux modalités et aux exigences prévues à la présente politique.

Après chaque étape de la procédure judiciaire ou quasi judiciaire, on rappelle au fonctionnaire les exigences ci-haut mentionnées.

Autorisations

Je soussigné(e) (**nom**), de la/du (**ville/municipalité/canton**) de (**nom de la ville**), de la/du (**province/territoire**) de (**nom de la province/du territoire**) autorise par la présente le procureur général du Canada, ou toute autre personne désignée par le procureur général ou son mandataire, à assurer ma défense pour

(Décrire la nature de l'action en justice et indiquer le nom de la cour, du tribunal, de l'enquête ou autre)

et à prendre toute mesure ou action en justice que le procureur général juge nécessaire pour assurer la défense de cette action en mon nom et pour protéger les intérêts de l'État.

Un exemplaire de la *Politique du Conseil du Trésor sur les services juridiques et l'indemnisation* m'a été remis. J'ai lu et compris cette politique. Si à tout moment, pendant ou après les procédures, il devient clair que je n'ai pas agi conformément aux critères d'admissibilité définis dans la politique, l'autorité approbatrice peut mettre fin aux services juridiques conformément aux dispositions de la convention collective.

Si tout jugement ou décision devait résulter en une attribution des dépens en ma faveur, j'autorise par la présente le paiement direct du montant correspondant en faveur de la Couronne conformément aux dispositions de la convention collective.

FAIT à (*lieu*), le (*jour*) (*mois*) (*année*).

À ajouter à la lettre ci-dessus en cas de défendeurs multiples

J'ai été informé(e) et je comprends que j'ai le droit d'annuler ce mandat de représentation en justice à tout moment, et que je peux retenir les services d'un avocat du secteur privé. J'ai également été informé(e) que, en cas de conflit entre mes intérêts et ceux de l'État (ou de l'un des codéfendeurs susnommés) survenant à n'importe quelle étape de la procédure, je devrai retenir les services d'un avocat du secteur privé. Je suis également au fait que je peux présenter, dans ce cas, une demande en vue de retenir les services d'un avocat du secteur privé aux frais de l'État conformément aux dispositions de la convention collective.

NOUVEL ARTICLE
EXAMEN DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS

Le syndicat se réserve le droit de faire des revendications concernant la réforme sur la classification et la structure des groupes professionnels.

NOUVEL ARTICLE OBLIGATION D'ADAPTATION

- XX.01** L'Agence accepte de faire tous les efforts raisonnables jusqu'à la limite de la contrainte excessive pour trouver un emploi modifié ou de rechange convenable aux personnes salariées qui ont besoin de mesures d'adaptation.
- XX.02** Dans les cas où une personne salariée nécessite des mesures d'adaptation, l'Agence, le syndicat et la personne salariée se réuniront pour déterminer comment on peut satisfaire les besoins en adaptation.
- XX.03** Une personne salariée qui assiste à des réunions concernant des mesures d'adaptation est libérée du travail sans perte de salaire pour assister à ces réunions.
- XX.04** En ce qui concerne la rémunération et les avantages sociaux, la personne salariée qui demeure dans le même poste continue de recevoir la même rémunération et les mêmes avantages sociaux, peu importe la nature ou la durée de l'adaptation. S'il n'est pas possible d'accommoder la personne salariée dans son propre poste ou dans un poste comparable et que le nouveau poste fait partie d'un groupe et/ou d'un niveau dont le taux de rémunération est plus bas, la personne bénéficie de la protection salariale telle que précisée au paragraphe XX.05.
- XX.05** La protection salariale prévue au présent article désigne le taux de rémunération, les avantages sociaux et toutes les augmentations économiques subséquentes applicables à l'ancienne classification et à l'ancien niveau de la personne salariée.

NOUVEL ARTICLE CERTIFICAT MÉDICAL

XX.01 La personne salariée n'est pas tenue de fournir un certificat médical pour obtenir un congé de maladie de moins de cinq (5) jours.

XX.02 La personne salariée tenue de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

APPENDICES TAUX DE RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Le syndicat se réserve le droit de déposer une revendication salariale complète, qui comprendra, sans s'y limiter, des modifications aux taux de rémunération, à la structure des grilles de rémunération, aux augmentations et/ou à la portée élargie des indemnités pour des groupes professionnels particuliers et des notes sur la rémunération.

APPENDICE J
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION
COLLECTIVE

À DÉTERMINER

APPENDICE K*
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

À DÉTERMINER

APPENDICE P*
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

À DÉTERMINER

**NOUVEL APPENDICE
APPENDICE X1**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

À DÉTERMINER

**NOUVEL APPENDICE
APPENDICE X2***

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE CONCERNANT LES
SERVICES DE GARDE**

À DÉTERMINER

L'AFPC se réserve le droit de proposer d'autres changements d'ordre rédactionnel ou administratif au présent protocole d'entente afin d'en préciser le libellé.

NOUVEAU
APPENDIX X3*
PROTOCOLE D'ENTENTE
INDEMNITÉ DE BILINGUISME ET FORMATION LINGUISTIQUE

DÉFINITIONS

Affectation spéciale (*Special assignment*) - désigne une affectation dont la durée excède habituellement un an (comme une affectation du CAP ou un détachement de longue durée) et pour laquelle il est d'habitude clairement entendu entre la direction et l'employé que ce dernier ne reprendra pas son poste antérieur au terme de l'affectation.

Affectation intérimaire (*Acting assignment*) - désigne un mécanisme de rémunération utilisé dans le cas des employés exerçant temporairement les fonctions d'un poste de niveau supérieur. Il y a affectation intérimaire lorsqu'un employé est tenu d'exercer une bonne partie des fonctions d'un tel poste au moins pendant la période donnant droit à la rémunération provisoire, la durée de cette période étant stipulée dans la convention collective pertinente ou les conditions d'emploi applicables.

Autre affectation (*Other assignment*) - désigne une situation où un employé est tenu d'exercer temporairement une bonne partie des fonctions d'un poste de même niveau salarial que le sien.

Avis écrit (*Written notice*) - désigne un avis écrit donné par un gestionnaire à un employé, l'informant d'un échec aux tests, de la réidentification linguistique de son poste ou du rehaussement du profil du poste.

Évaluation de langue seconde (ELS) (*Second Language Evaluation (SLE)*) - désigne un examen que la Commission de la fonction publique (ou les ministères, en son nom) administre et corrige, et qui sert à déterminer le niveau maximum de compétence en langue seconde du candidat, en situation de travail, dans chacune des trois habiletés suivantes : compréhension de l'écrit, expression écrite et interaction orale. Nota : En 1984, l'ELS a remplacé l'examen de connaissance de langue (ECL). L'ECL (ou l'évaluation spéciale) dont les résultats sont encore valides est reconnu aux fins de la présente directive de confirmation.

Poste bilingue (*Bilingual position*) - désigne un poste pour lequel il est clairement établi que le titulaire doit utiliser les deux langues officielles dans l'accomplissement de ses tâches. L'identification des postes bilingues s'effectue selon les critères établis par le Conseil du Trésor.

Prime au bilinguisme (*Bilingualism allowance* ~~bonus~~) - désigne une somme versée aux employés admissibles qui occupent des postes bilingues.

Profil linguistique (*Linguistic profile*) - désigne une représentation schématique des compétences en langue seconde requises dans chaque langue officielle pour occuper un poste bilingue. Pour chacune des trois habiletés linguistiques (compréhension de l'écrit, expression écrite, et interaction orale), un niveau de compétence est identifié.

1.1 Admissibilité

1.1.1 Tout employé devient admissible à la prime au bilinguisme à compter de la date à laquelle son administrateur général atteste que les conditions suivantes sont remplies :

- a) l'employé occupe un poste identifié bilingue; et
- b) les résultats obtenus par l'employé à l'Évaluation de langue seconde (ELS) confirment qu'il satisfait aux exigences linguistiques de son poste (ou dans le cas d'exigences professionnelles - cote « P », que l'employé satisfait à cette cote au moment de la dotation du poste).

1.1.2 La prime au bilinguisme n'est pas payable :

- ~~a) aux employés du groupe de la traduction, sauf à ceux dont le poste est identifié bilingue pour des raisons autres qu'ayant trait à la traduction;~~
- ~~b) aux employés qui continuent de toucher le sursalaire bloqué des ST, conformément aux dispositions de l'article 1.7 de la présente directive;~~
- ~~c) aux employés du groupe de la direction de la catégorie de la gestion; toutefois, les employés des niveaux EX assimilés peuvent toucher la prime s'ils satisfont aux conditions d'admissibilité (pour connaître les niveaux assimilés, voir le Manuel de gestion du personnel (MGP), volume 2, chapitre 2-2, appendice A, modification 86-3);~~
- ~~d) aux personnes nommées par le gouverneur en conseil;~~
- ~~e) aux personnes recrutées sur place à l'étranger;~~
- a) aux personnes qui travaillent habituellement le tiers ou moins du tiers du temps normal exigé d'une personne de même groupe et de même catégorie;
- b) aux personnes embauchées temporairement pour une période de trois mois ou moins; et
- c) aux personnes embauchées en vertu d'un marché de services professionnels ou personnels.

1.2 Échecs - Responsabilités

1.2.1 Si les résultats de l'ELS d'un employé ne satisfont pas aux exigences linguistiques de son poste, le ministère l'aviserá par écrit qu'il cessera de toucher la prime deux mois après la date de l'avis écrit. L'avis écrit doit être envoyé dans les 10 jours ouvrables suivant la date de la décision. Des résultats de tests négatifs imposent les responsabilités suivantes aux gestionnaires et aux employés.

Ministères

1.2.2 Il incombe aux ministères ou aux organismes de revoir d'abord l'identification linguistique d'un poste en fonction des besoins réels et de la capacité bilingue de l'unité de travail.

1.2.3 Les ministères doivent réidentifier ce poste comme unilingue si les besoins peuvent être absorbés efficacement par l'unité de travail.

1.2.4 Si ce poste doit demeurer bilingue, il incombe aux ministères ou organismes de pourvoir aux services bilingues d'une autre façon.

Employés

1.2.5 Tout employé qui ne réussit pas à démontrer qu'il satisfait encore aux exigences linguistiques de son poste est autorisé à demeurer dans son poste.

1.2.6 Tout employé peut demander que les résultats de l'ELS soient revus conformément aux mécanismes administratifs de recours prévus par la Commission de la fonction publique.

1.2.7 Tout employé dont le poste demeure bilingue peut redevenir admissible à la prime et avoir accès à la formation linguistique aux frais de l'État selon les modalités décrites à l'article 1.10 de la directive.

1.3 Autres cas de prime

1.3.1 S'il y a rehaussement du profil linguistique d'un poste :

- a) le versement de la prime continue si l'employé satisfait au nouveau profil du poste;
- b) le versement de la prime cesse deux mois après l'avis écrit, si l'employé ne satisfait pas au nouveau profil du poste;
- c) la formation linguistique peut être accordée conformément à la directive en vigueur.

1.3.2 Tout employé doit être informé dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la décision de la direction :

- de rehausser le profil linguistique du poste bilingue qu'il occupe, s'il reçoit la prime au bilinguisme; ou

- de réidentifier unilingue son poste jusque-là bilingue, s'il reçoit la prime au bilinguisme.

1.3.3 Lorsqu'un poste bilingue est réidentifié unilingue, le versement de la prime cesse deux mois après la date à laquelle l'employé en est averti, ou deux mois après la modification elle-même, selon la dernière de ces deux dates.

1.4 Affectations

1.4.1 Tout employé qui touche la prime et qui est temporairement affecté à un autre poste bilingue continue de recevoir la prime, peu importe le profil linguistique du nouveau poste (ou des nouvelles fonctions). Par ailleurs, la prime cesse dans le cas d'une affectation intérimaire au groupe de la direction (EX) de la catégorie de la gestion à l'exception des niveaux EX assimilés.

1.4.2 Tout employé qui touche la prime et qui est temporairement affecté à un poste unilingue ne continue de recevoir la prime que si le traitement mensuel de base du nouveau poste est inférieur ou égal au traitement mensuel de base du poste d'attache, majoré de la prime.

1.4.3 À l'occasion d'une affectation spéciale, tout employé touche la prime s'il satisfait aux exigences linguistiques du poste bilingue ou des fonctions auxquels il est affecté.

1.4.4 Tout employé détaché auprès d'un organisme extérieur à la fonction publique fédérale dans le cadre du Programme Échanges Canada continue à toucher la prime au bilinguisme s'il la recevait immédiatement avant le début de l'affectation, et à condition qu'un cadre de l'organisme parrain confirme par écrit que la personne nommée est tenue d'utiliser les deux langues officielles de façon continue pendant son affectation.

1.4.5 Tout employé qui touche la prime et qui est tenu d'exercer temporairement la plus grande partie des fonctions d'un poste de même niveau salarial continue à toucher la prime, peu importe l'identification et le profil linguistique de ce poste.

1.5 Congé

1.5.1 Un employé en congé payé, autre qu'un congé d'études ou un congé sabbatique, a droit à la prime qui s'applique à son poste d'attache.

1.6 Employés nommés pour une période déterminée

1.6.1 Une personne nommée pour une période déterminée de plus de trois mois à un poste bilingue touche la prime au bilinguisme à compter de la date de sa nomination.

1.6.2 Une personne nommée pour une période de trois mois ou moins à un poste bilingue n'a pas droit à la prime.

1.6.3 Une personne nommée à un poste bilingue pour une période de trois mois ou moins, mais qui demeure plus longtemps dans un poste bilingue, touche la prime pour la période excédant trois mois.

1.6.4 Tout employé qui touche la prime et qui est nommé, sans interruption de service, à un autre poste bilingue pour une période déterminée continue à toucher la prime, quelle que soit la durée de son service dans ce poste de durée déterminée.

1.7 Sursalaire des ST

1.7.1 Le 15 octobre 1977, la directive du Conseil du Trésor relative au versement de 7 p. 100 du traitement du groupe secrétariat, sténographie et dactylographie, a été abrogée et ce sursalaire bloqué. Aussi longtemps qu'ils occuperont les mêmes postes bilingues du groupe ST, les employés de ce groupe qui touchaient le sursalaire de 7 p. 100 avant le 15 octobre 1977 pourront recevoir ce sursalaire ou la prime au bilinguisme, soit le plus élevé des deux montants, et ce à condition de remplir les critères d'admissibilité décrits à l'article 1.1 ci-dessus.

1.8 Paiement

1.8.1 La prime au bilinguisme consiste en un paiement annuel fixe de ~~800~~-1 500 \$, réparti sur 12 mois et versé de la même façon que le traitement régulier.

1.8.2 Tout employé admissible touche la prime pour chaque mois au cours duquel il reçoit un traitement pour au moins dix (10) jours de travail dans un ou plusieurs postes auxquels la prime s'applique.

1.8.3 Tout employé à temps partiel qui travaille plus d'un tiers des heures régulières touche une prime calculée proportionnellement aux heures de travail normalement attendues de lui.

1.9 Incidences sur le traitement

1.9.1 La prime au bilinguisme n'est réputée faire partie du traitement de l'employé qu'aux fins suivantes :

- a) *Loi sur la pension de la fonction publique*
- b) Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
- c) Régime de pensions du Canada
- d) Régime des rentes du Québec

- e) Assurance-**emploich**h
- f) *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*
- g) *Loi sur l'indemnisation en cas d'accident d'aviation*
- h) *Loi sur les prestations supplémentaires de retraite*
- i) Prestations supplémentaires de décès
- j) Assurance-invalidité de longue durée
- k) Régime d'assurance des cadres de gestion
- l) Régime d'assurance-maladie du Québec
- m) Impôt fédéral et impôt provincial sur le revenu

n) Régime québécois d'assurance-parentale

1.9.2 La prime au bilinguisme n'est pas réputée faire partie du traitement de l'employé et ne sert pas à calculer ce à quoi l'employé a droit dans les cas suivants :

- a) mutation
- b) promotion
- c) calcul des heures supplémentaires
- d) indemnité de départ
- e) demande de rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire
- f) rétrogradation
- g) paiement des congés annuels non utilisés en cas de mise en disponibilité, de démission ou de retraite.

1.10 Rétablissement de la prime

1.10.1 Un employé ayant cessé de recevoir la prime au bilinguisme dont le poste demeure bilingue peut y redevenir admissible ~~il fait preuve de détermination et d'efforts à cet égard. En outre, l'employeur appuiera l'engagement et les efforts de l'employé par une mesure spéciale, décrite au paragraphe 1.11.2.~~ **L'employeur approuve la**

formation linguistique décrite à l'article 1.11.2 à la demande de l'employé afin d'appuyer la détermination et les efforts de ce dernier.

1.10.2 Les agents permutants du service extérieur et les autres employés, pendant leur affectation à l'étranger, sont exclus de ces mesures de rétablissement.

1.11 Modalités de rétablissement

1.11.1 Il appartient à l'employé de déterminer, ~~sous réserve de l'approbation du gestionnaire,~~ le meilleur moyen de récupérer ses connaissances de la langue seconde.

1.11.2 L'accès à la formation linguistique pendant les heures de travail sera permis jusqu'à un maximum de 200 heures pour un employé déjà formé aux frais de l'État à un même niveau. Ces heures de formation linguistique ne seront pas comptabilisées à l'égard de la durée maximale à laquelle l'employé a droit durant sa carrière. Par ailleurs, cette mesure spéciale ne pourra être utilisée qu'une seule fois pour le même profil linguistique au cours de la carrière d'un employé.

1.11.3 L'employé qui demeure dans le même poste devra prendre l'initiative d'utiliser en milieu de travail ses connaissances de la langue seconde et ne pourra se présenter à nouveau à l'ELS pour fins de prime qu'un an après avoir échoué aux tests.

1.11.4 Lorsqu'un employé réussit l'ELS selon le profil de son poste d'attache suite à une action autre qu'aux fins de la prime (par exemple, dotation), il verra la prime rétablie à la date confirmant qu'il satisfait aux exigences linguistiques de son poste d'attache.

1.12 Formation linguistique

1.12.1 En plus des modalités de rétablissement, une formation linguistique peut être envisagée pour :

- i. les employés nommés à un poste de durée indéterminée ou déterminée qui ne répondent pas aux exigences linguistiques de ce poste;**
- ii. les employés occupant un poste unilingue qui a été redésigné bilingue;**
- iii. les employés occupant un poste bilingue dont le profil linguistique a été rehaussé;**
- iv. les employés ayant besoin d'acquérir des compétences en langue seconde, ou de les améliorer, à des fins de planification de la relève;**
- v. les employés qui souhaitent acquérir des compétences en langue seconde ou les améliorer.**

1.12.2 Un employée admissible en vertu de l'article 1.12.1 peut faire une demande de formation linguistique. Les demandes de formation linguistique sont examinées au cas par cas et la réponse est communiquée par écrit dans un délai d'un (1) mois suivant la demande. Dans tous les cas, lorsqu'il examine une

demande en vertu de l'article 1.12.1, l'employeur doit tenir compte de la diversité et des possibilités de dotation pour les groupes désignés. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

1.12.3 L'employé qui souhaite acquérir des compétences en langue seconde, ou les améliorer, doit démontrer qu'il peut atteindre le niveau de compétence requis.

1.13 Durée et calendrier de formation

1.13.1 La formation linguistique se déroule durant les heures normales de travail. L'employeur doit donc prendre les mesures qui s'imposent pour faciliter l'accès des employés à cette formation.

1.13.2 Le nombre d'heures de formation linguistique autorisées qui est nécessaire pour atteindre un niveau de compétence donné doit être déterminé en fonction de la politique sur la formation linguistique de l'employeur en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

1.13.3 Un employé peut demander une prolongation s'il a été démontré vers la fin de la période de formation qu'une telle prolongation lui permettrait d'atteindre le niveau de compétence visé.

1.13.4 Nonobstant l'article 1.13.1, la formation linguistique à l'appui de l'alinéa 1.12.1(v) peut être suivie en tout ou en partie en dehors des heures normales de travail si l'employé y consent.