



**PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR
POUR LE GROUPE
SERVICES FRONTALIERS (FB)**

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE VENANT
À ÉCHÉANCE LE 20 JUIN 2022**

Négociatrice: Annie Grenier

Analyste: Jessica St. Pierre

Le 16-17 juin 2022

Table des matières

INTRODUCTION	4
CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS	5
ARTICLE 33 : CONGÉS, GÉNÉRALITÉS, ET ARTICLE 34 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ	5
ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL	7
PAUSE-REPAS NON RÉMUNÉRÉE	7
ARTICLE 38 : CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ ARTICLE 40 : CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ	8
ARTICLE 40 : CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ	9
AUTRES CHANGEMENTS	10
ARTICLE 2 : INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	10
DIVERS ARTICLES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES À DISTANCE	11
DIVERS ARTICLES DURÉE DU TRAVAIL – FLEXIBILITÉ ACCRUE	15
ARTICLE 7 : LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	16
ARTICLE 10 : INFORMATION.....	17
ARTICLE 12 : UTILISATION DES LOCAUX DE L’EMPLOYEUR	18
ARTICLE 14 : CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L’ALLIANCE.....	19
ARTICLE 17 : MESURES DISCIPLINAIRES	20
ARTICLE 18 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	21
ARTICLE 24 : CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	22
ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL	23
ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL	24
AMÉNAGEMENTS D’HORAIRES DE POSTES VARIABLES ET	24
APPENDICE B.....	24
PROTOCOLE D’ENTENTE (...) CONCERNANT LES AMÉNAGEMENTS D’HORAIRES DE POSTES VARIABLES.....	24
ARTICLE 27 : PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE	25
ARTICLE 28 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET	26
APPENDICE L : PRIME DE REPAS PAYÉE.....	26
ARTICLE 28 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	27
ARTICLE 28 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ARTICLE 30 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS	28
ARTICLE 30 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	29

ARTICLE 33 : CONGÉ, GÉNÉRALITÉS	30
ARTICLE 34 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ	31
ARTICLE 41 : CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE	32
ARTICLE 46 : CONGÉ DE DEUIL PAYÉ	33
ARTICLE 55 : EXPOSÉ DES FONCTIONS	34
ARTICLE 63 : ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	35
ARTICLE 65 : DURÉE DE LA CONVENTION.....	36
APPENDICE A FB : GROUPE SERVICES FRONTALIERS, TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	37
APPENDICE C RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	38
APPENDICE D PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	39
APPENDICE E PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE	40
APPENDICE H PROTOCOLE D'ENTENTE PROTECTION SALARIALE : BLOCAGE DES POSTES	41
APPENDICE J PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU CONGÉ POUR AFFAIRES DE L'ALLIANCE : RECOUVREMENT DES COÛTS	43
APPENDICE O PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA CULTURE DU MILIEU DE TRAVAIL	45
APPENDICE P PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'ARTICLE 41 : CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE ET CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS	46
SIMPLIFICATION DE LA PAYE	47

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

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

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

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

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

ARTICLE 33 : CONGÉS, GÉNÉRALITÉS, ET ARTICLE 34 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ

L'employeur souhaite supprimer toute référence au congé d'ancienneté.

~~33.06 L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est à dire cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit au congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé qui sont en vigueur le jour de la signature de la présente convention.~~

(Renommer en conséquence)

34.05

[...]

c.

iii. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel ~~ou de congé d'ancienneté~~ qu'il a précédemment approuvée par écrit.

~~34.06 L'employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, l'employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé-e le demande par écrit.~~

34.09 Recall from vacation leave

- a. Where an employee is recalled to duty during any period of vacation ~~or furlough~~ leave, the employee shall be reimbursed for reasonable expenses that the employee incurs:
[...]
- b. The employee shall not be considered as being on vacation leave ~~or furlough~~ leave during any period in respect of which the employee is entitled under paragraph (a) to be reimbursed for reasonable expenses incurred by the employee.

34.09 Rappel de congé annuel

- a. Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ~~ou de congé d'ancienneté~~ payé, un employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle engage :

[...]

- b. L'employé-e n'est pas tenu pour être en congé annuel ~~ou en congé d'ancienneté~~ au cours de toute période pour laquelle il ou elle a droit, aux termes de l'alinéa a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

34.10 Annulation ou modification de la période de congé annuel

Lorsque l'employeur annule ou modifie la période de congé annuel ~~ou de congé d'ancienneté~~ qu'il avait précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employé-e la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. L'employé-e doit faire tous les efforts raisonnables voulus pour atténuer les pertes subies.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

34.13 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, sa succession ou lui-même ou elle-même touche un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congé annuel ~~et de congé d'ancienneté~~ acquis, mais inutilisés, portés à son crédit par le taux de rémunération journalier calculé à la date de la cessation de son emploi, selon la classification prescrite dans son certificat de nomination.

34.16 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant le paragraphe 34.13, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel ~~et de congé d'ancienneté~~ non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

34.17 Nomination d'un employé-e provenant d'un organisme distinct

L'employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel ~~et de congé d'ancienneté~~ non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL PAUSE-REPAS NON RÉMUNÉRÉE

L'employeur propose de remplacer les références à « pause-repas » à « pause-repas non rémunérée », là où applicable, pour fins de constance.

25.04 Il est admis que certaines activités exigent la présence d'employé-e-s au travail pendant toute la période de travail prévue à leur horaire, y compris la pause-repas **non rémunérée**. Dans ces cas, les employé-e-s sont rémunérés pour leurs pauses-repas **non rémunérée** conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

[...]

Travail de jour

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09, 25.10 et 25.11 :

- a. la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement;
et
- b. la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas **non rémunérée**, et se situe entre 7 h et 18 h.

[...]

Travail par poste

25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, ou qu'elle n'est pas établie par roulement lorsque l'employeur exige que les employés travaillent après 18 h et/ou avant 7 h, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a. sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
- b. travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas **non rémunérée** d'une demi-heure (1/2);
- c. bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d. bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

[...]

25.19 La pause-repas **non rémunérée** se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas **non rémunérées** peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employé-e-s de prendre leurs pauses-repas **non rémunérées** à des heures qui leur conviennent.

[...]

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.27

- a. Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.25 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas **non rémunérées** et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

[...]

ARTICLE 38 : CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ **ARTICLE 40 : CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

Cette proposition s'applique uniquement à la version française de la convention.

38.02

[...]

- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité **pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité**, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

40.02

[...]

Option 1 : allocation parentale standard

- 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 **pendant qu'il touche des prestations parentales**, ces prestations seront rajustées en conséquence.

ARTICLE 40 : CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**40.03****Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides**

a. L'employé-e qui:

(...)

ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 40.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale **standard, tel que stipulé aux paragraphes 40.02 (c) à (k)**, pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

AUTRES CHANGEMENTS

ARTICLE 2 : INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

L'employeur désire clarifier le langage actuel :

[...]

« conjoint de fait » (common-law partner)

désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a **cohabité** ~~vécu~~ dans une relation conjugale avec un employé-e.

[...]

« emploi continu » (continuous employment)

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

DIVERS ARTICLES

HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES À DISTANCE

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

28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a. L'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.
- b. Si l'employé-e reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé-e a droit :
 - i. **à la plus élevée des deux rémunérations suivantes quand l'employé doit se présenter physiquement au lieu de travail:** un minimum de deux (2) heures au tarif normal ou les heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;-

ou

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

doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;

ou

- ii. la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;

à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

- d. Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 64.05 ou 64.06.

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

- c. L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ~~pour chaque rentrée au travail~~, **ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures** ~~jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;~~
 - ou
 - ii. la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.
- d. L'employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées;**
- e. ~~d.~~ Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe ~~64~~1.06.

28.07 Repas

[...]

- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas :
 - i. à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas;

ou

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

Article 29 : Disponibilité

[...]

29.02

[...]

- d. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue aux alinéas **28.04(b)(i)**, 28.04(c) ou 28.05(c), et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.08.
- e. **L'employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

30.08 Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ~~pour chaque rentrée~~ **ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures.** ~~jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;~~ **Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa 28.04c);**

ou
 - ii. la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 30.07.
- b. **L'employé-e qui est tenu de travailler un jour férié peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec**

l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.

- c. ~~b.~~ Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 601.10 de la présente convention.
- d. ~~e.~~ L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées à l'alinéa a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

[...]

**ARTICLES DIVERS
DURÉE DU TRAVAIL – FLEXIBILITÉ ACCRUE**

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

ARTICLE 7 : LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**7.03**

- a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :
- *Directive sur la prime au bilinguisme*
 - *Directive sur l'aide au transport quotidien*
 - *Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public*
 - *Directives sur le service extérieur*
 - *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État*
 - ~~Protocole d'entente sur la définition de conjoint~~
 - *Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique*
 - *Directive sur la réinstallation du CNM*
 - *Directive sur les voyages*
 - *Directive sur les uniformes*
 - ~~**Santé et sécurité au travail**~~
 - *Directive sur la sécurité et la santé au travail*
 - * ~~*Directive sur les comités et les représentants*~~
 - * ~~*Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles*~~
 - * ~~*Directive sur les pesticides*~~
 - * ~~*Directive sur le refus de travailler*~~

ARTICLE 10 : INFORMATION

10.02

~~L'employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~ **Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou n'est pas pratique, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective.**

ARTICLE 12 : UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

12.02 L'employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux ~~et, lorsque c'est pratique, sur les navires,~~ des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.

12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'employeur, ~~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 employé-e-s représentés par l'Alliance. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable. ~~Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il 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 14 : CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

14.14

Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés **durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier**; l'AFPC remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe. **La clause 14.14 prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou bien lors de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première éventualité.**

ARTICLE 17 : MESURES DISCIPLINAIRES

17.05

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, **à l'exception des périodes de congé non payé**, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

ARTICLE 18 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

L'employeur souhaite discuter de la procédure de règlement des griefs.

[...]

18.11 La procédure de règlement des griefs comprend ~~quatre (4)~~ **trois (3)** paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 : premier palier de la direction;
- b. paliers 2 ~~et 3~~: paliers intermédiaires, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes;
- c. palier final : le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

~~Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, l'employé-e s'estimant lésé peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.~~

Aucun représentant de l'employeur ne pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

[...]

ARTICLE 24 : CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.04

Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins ~~cent quatre-vingts (180)~~ **trente (30)** 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.

ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL**25.12**

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

[...]

25.18 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.23 et 25.24, l'horaire normal des postes est le suivant :

- a. de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;
~~ou~~
- b. de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.

Nonobstant l'horaire normal des postes mentionné ci-dessus, les heures de début et de fin de travail sont déterminées en fonction des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur.

[...]

25.21

- a. L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures** portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1er) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28 : heures supplémentaires.
- b. L'employeur fera tout effort raisonnable pour faire en sorte que l'employé-e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'employeur.
- c. **Les paragraphes (a) et (b) sur la modification de poste ne s'appliquent pas lorsque les employés sont tenus de suivre une formation obligatoire pour ce groupe.**

**ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL
AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE DE POSTES VARIABLES ET
APPENDICE B
PROTOCOLE D'ENTENTE (...) CONCERNANT LES AMÉNAGEMENTS
D'HORAIRE DE POSTES VARIABLES**

25.24 Aménagements d'horaires de postes variables

L'employeur souhaite discuter des aménagements d'horaires de postes variables.

**APPENDICE B
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES
AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE DE POSTES VARIABLES**

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

ARTICLE 27 : PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE**27.02 Prime de fin de semaine**

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

ARTICLE 28 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET APPENDICE L : PRIME DE REPAS PAYÉE

28.02 Généralités

...

- c. Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé-e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées. **Les employés en uniforme qui reçoivent l'indemnité de repas annuelle payée prévue à l'appendice L ne recevront pas de rémunération pour les heures supplémentaires lorsqu'ils sont tenus d'effectuer du travail pendant les pauses-repas non payées dans le cadre de leurs heures de travail régulières.**
- d. Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, **la prime de repas payée (selon l'annexe correspondante)** et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

APPENDICE L

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

Nonobstant les dispositions de l'article 25 : durée du travail et de l'article 28 : heures supplémentaires, les employés en uniforme bénéficiant de la prime de repas annuelle payée en vertu du présent appendice sont exclus de la rémunération des heures supplémentaires lorsqu'ils sont tenus d'effectuer du travail pendant les pauses-repas non rémunérées dans le cadre de leurs heures de travail régulières.

ARTICLE 28 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

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

**ARTICLE 28 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET
ARTICLE 30 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

28.08 Frais de transport

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.04b) et c) et à l'alinéa 28.05c), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
- i. le taux par kilomètre, **jusqu'à soixante-quinze (75) kilomètres**, normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture;
[...]

30.08 Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié

[...]

- c. [...]
- i. l'indemnité de kilométrage, **jusqu'à soixante-quinze (75) kilomètres**, au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture;
ou
- ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

ARTICLE 30 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.02 Pour plus de certitude, les employé-e-s qui ne travaillent pas un jour férié payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération au taux normal.

(Nouvelle clause - Renuméroter les clauses suivantes en conséquence)

[...]

30.09 Horaire des employé-e-s qui travaillent par quart un jour férié

L'employeur souhaite engager une discussion sur le paragraphe 30.09, qui porte sur l'établissement de l'horaire des employés travaillant par quart les jours fériés payés.

ARTICLE 33 : CONGÉ, GÉNÉRALITÉS

~~33.03 L'employé-e a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.~~

[...]

L'Employeur désire clarifier le langage actuel :

33.09

L'employé-e n'acquiert **ou ne se voit accorder** aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois **ni au cours d'un exercice financier**, à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit **ou accordé** en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'employeur **applicable aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques.**

ARTICLE 34 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ*L'employeur désire clarifier le langage actuel :*

34.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- b. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- c. treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- d. quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- e. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- f. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- g. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service

....

34.03

- a.
 - i. Aux fins du paragraphe 34.02 **et 34.18** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.
 - ii. Aux fins de l'alinéa 34.03(a)(i) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

...

34.18

- a. L'employé-e a droit une (1) seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03. **Pour plus de certitude, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 34.18(a) qu'une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.**
- b. Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 34.18a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 34.11 visant le report et épuisement des congés annuels.

ARTICLE 41 : CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE**41.02**

Sous réserve des nécessités du service, L'employé-e ~~bénéficie~~ **peut bénéficier** d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a. l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de **douze (12)** ~~trois (3)~~ semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d. ~~le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.~~
l'employé-e qui entend prendre un congé pour une période d'un (1) an ou moins doit présenter sa demande de congé au plus tard le 15 avril pour un congé en période estivale et le 15 septembre pour un congé en période hivernale.

ARTICLE 46 : CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

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

- a.** une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous l'alinéa 46.021a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

ARTICLE 55 : EXPOSÉ DES FONCTIONS

55.01

Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé **officiel** ~~complet et courant~~ de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

ARTICLE 63 : ADMINISTRATION DE LA PAYE

~~63.08~~ Lorsque le jour de paye normal de l'employé e coïncide avec son jour de repos, l'employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

ARTICLE 65 : DURÉE DE LA CONVENTION

L'employeur souhaite discuter de la durée de la convention.

APPENDICE A
FB : GROUPE SERVICES FRONTALIERS, TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

L'employeur souhaite discuter des taux de rémunération et des notes de rémunération.

APPENDICE C
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

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

L'employeur souhaite discuter du Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.

APPENDICE E
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE
MIXTE

[...]

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

[...]

APPENDICE H

PROTOCOLE D'ENTENTE PROTECTION SALARIALE : ~~BLOCAGE DES POSTES~~

Généralités

[...]

3. Le présent protocole d'accord prévaut sur **la Directive sur les conditions d'emploi** ~~le Règlement sur la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition~~ lorsque **celle-ci** ~~celui-ci~~ entre en contradiction avec le protocole d'accord.

[...]

Partie I

Partie I du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, parés l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés dans un groupe et (ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur.

[...]

2. Nonobstant la reclassification régressive, un poste occupé est réputé avoir conservé à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariale et, sous réserve du paragraphe 3b) ci-dessous elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou jusqu'à ce que le taux maximal accessible du nouveau niveau de classification, révisé de temps à autre, dépasse celui applicable de l'ancien niveau, également révisé de temps à autre. Le calcul du taux maximal de rémunération qu'il peut obtenir sera effectué conformément **à la Directive sur les conditions d'emploi** ~~aux règlements sur la rémunération avec effet rétroactif.~~

Partie II

~~La partie II du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, à la date d'entrée en vigueur de ce protocole, sont rémunérés selon des taux de retenue.~~

- ~~1. L'employé dont le poste a été déclassé avant la mise en œuvre du présent protocole, qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique et qui continue d'être rémunéré à ce taux à la date qui précède immédiatement la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique touche une somme forfaitaire équivalente à cent pour cent (100 %) de l'augmentation à caractère économique prévue pour son ancien groupe et niveau (ou, lorsqu'il est assujéti à un~~

régime de rémunération au rendement, le rajustement jusqu'au taux de rémunération maximal accessible), ladite somme étant calculée en fonction de son taux de rémunération annuel.

2. L'employé qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique, mais qui cesse d'être ainsi rémunéré avant la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique dont le montant est inférieur à celui qu'il aurait reçu en vertu de paragraphe 1 de la partie II touche une somme forfaitaire égale à la différence entre le montant calculé aux termes du paragraphe 1 de la partie II et toute augmentation de rémunération découlant du fait de ne plus être soumis au taux de retenue.

[...]

Ce protocole d'entente expire à la même date que la convention collective suite à la révision de la Directive sur les conditions d'emploi.

APPENDICE J

PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU CONGÉ POUR AFFAIRES DE L'ALLIANCE : RECOUVREMENT DES COÛTS

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.

Les parties s'entendent sur ce protocole d'entente en raison des préoccupations que suscite la mise en œuvre du système de paye Phénix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :

- ~~le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois (3) mois consécutifs par année;~~
- ~~le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux parties;~~
- ~~l'employeur assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.~~

~~Les frais supplémentaires sont calculés selon la moyenne des coûts que l'employeur prévoit engager pour les cotisations sociales, les cotisations de retraite et les avantages supplémentaires offerts pendant la durée du programme susmentionné. Les coûts sont calculés selon les pratiques généralement reconnues.~~

~~Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'employeur durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu du paragraphe 14.14 ne doit entraîner ni coût supplémentaire ni gain financier important pour l'employeur.~~

Conformément au paragraphe 14.14 de la présente convention, à compter de la date de signature :

- les congés accordés à l'employé en vertu des clauses 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 and 14.13 des conventions collectives seront payés **durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.**
- ~~l'Alliance remboursera à l'employeur l'équivalent du salaire et des avantages sociaux de l'employé pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par cette entente.~~

Le présent PE confirme les modalités établies dans l'accord conjoint entre l'employeur et l'Alliance, soit :

- Il est convenu que le congé payé accordé en vertu des clauses précitées pour affaires de l'Alliance sera payé par l'employeur à compter de la date de signature de la présente convention, conformément au présent PE. L'Alliance remboursera ensuite l'employeur en lui versant un montant équivalent au salaire réel brut versé par jour-personne. L'Alliance versera aussi à l'employeur un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire brut réel versé pour chaque jour-personne, ce qui représente la contribution de l'employeur aux avantages acquis par l'employé au travail, ~~conformément aux modalités établies dans les annexes précitées.~~
- Le ministère ou l'organisme d'embauche facturera l'Alliance ou l'Élément, de façon bimensuelle et dans les cent vingt (120) jours de la fin de la période de congé pertinente, pour le montant dû en vertu de la présente entente. Le salaire brut et le nombre de jours de congé pris pour chaque employé figureront sur l'état de compte.
- L'Alliance ou l'Élément s'engage à rembourser le montant de la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours de la date de facturation.

Ce présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou bien lors de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première éventualité.

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

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

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

L'employeur souhaite discuter de l'appendice.

SIMPLIFICATION DE LA PAYE

L'employeur souhaite discuter de la simplification de la paye.