



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

## **ENTENTE DE PRINCIPE**

### **L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

### **L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)**

COMPRENANT LES EMPLOYÉ-E-S DES CLASSIFICATIONS SUIVANTES :

- le groupe Services administratifs (AS)
- le groupe Commis aux écritures et règlements (CR)
- le groupe Soutien technologique et scientifique (EG)
- le groupe Gestion financière (FI)
- le groupe Manœuvres et hommes de métier (GL)
- le groupe Services divers (GS)
- le groupe Groupe techniciens divers (GT)
- le groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)
- le groupe Services d'information (IS)
- le groupe Administration des programmes (PM)
- le groupe Soutien des sciences sociales (SI)



Dossier : 2122-995-3

Le 22 août 2023

**DESTINATAIRES : TOUS LES MEMBRES DE L'AFPC À L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)**

**OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE**

Le 9 août 2023, après un an de pourparlers, l'équipe de négociation de l'AFPC a conclu une entente de principe avec l'ACIA pour ses 4 000 membres qui fournissent des services indispensables à la population et assurent la sécurité de la chaîne d'approvisionnement alimentaire.

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

Notre équipe de négo recommande à l'unanimité d'accepter cette entente.

La nouvelle convention collective couvre la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025.

**POINTS SAILLANTS DE NOTRE ENTENTE DE PRINCIPE**

**1. AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES**

L'entente de principe entraîne d'importants avantages économiques.

Nous avons obtenu, pour tous les membres, une hausse salariale d'au moins 12 % sur quatre ans.

À compter du	Répartition des augmentations économiques	Total des augmentations économiques
1er janvier 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation des taux de rémunération : 1,50 %</li> </ul>	1,50 %
1er janvier 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation des taux de rémunération : 3,50 %</li> <li>Rajustement salarial : 1,25 %</li> </ul>	4,75 %
1er janvier 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation des taux de rémunération : 3 %</li> <li>Rajustement salarial : au moins 0,5 % (voir Ajustements au marché pour chaque groupe, ci-dessous)</li> </ul>	3,50 % (minimum)
1er janvier 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation des taux de rémunération : 2 %</li> <li>Rajustement salarial : 0,25 %</li> </ul>	2,25 %

## **MONTANT FORFAITAIRE**

Montant forfaitaire de 2 500 \$ ouvrant droit à pension versé aux membres de l'unité de négociation à la signature de la convention collective.

## **AJUSTEMENTS AU MARCHÉ POUR CHAQUE GROUPE**

Voici les ajustements au marché qui entreront en vigueur le 1er janvier 2024 pour les différents groupes. Les augmentations de salaire cumulatives, qui incluent les augmentations économiques générales, les rajustements salariaux et l'ajustement au marché de 3 %, totalisent 15,39 % sur quatre ans :

- Pour tout le personnel du sous-groupe GL-MAM : 3 %
- Pour tout le personnel du sous-groupe GL-MDO : 3%
- Pour tout le personnel du sous-groupe HP : 3%

Rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour les groupes suivants :

- AS
- CR
- EG
- FI
- GL-EIM
- GL-ELE
- GL-INM
- GL-MAN
- GL-PIP
- GS
- GT
- IS
- PM
- SI

Pour les autres sous-groupes, les augmentations de salaire cumulatives, qui incluent les augmentations économiques générales, les rajustements salariaux et le rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, totalisent 12,59 % sur quatre ans.

## **ARTICLE 26 – PRIMES DE POSTE**

La prime de fin de semaine passe de 2 \$ à 2,25 \$ l'heure.

## **ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

Les employé-e-s de l'unité de négociation auront droit à quatre semaines de congé annuel après sept ans d'emploi au lieu de huit ans.

## **ARTICLE 48 – CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ**

Le congé de mariage est remplacé par un congé annuel unique (cinq jours de congé payé).

## **ARTICLE 31 et 61 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

Nouveau jour férié payé à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

L'indemnité des employé-e-s à temps partiel qui travaillent un jour désigné payé passe de 4,25 % à 4,6 %.

## **ARTICLE 54 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS**

Conversion du congé de bénévolat en congé personnel.

## **APPENDICE D – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

Harmonisation de l'indemnité de maintien en poste, qui passe de 2 500 \$ à 3 500 \$, pour les conseillères et conseillers en rémunération CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04 des ministères desservis par le Centre des services de paye.

## **APPENDIX K – APPLICATION**

Augmentations (primes, indemnités et nouveaux taux des heures supplémentaires) mises en œuvre dans les 180 jours suivant la signature de la convention, lorsqu'aucune intervention manuelle n'est requise. À compter du 181<sup>e</sup> jour, montant forfaitaire de 200 \$ versé aux personnes à qui on doit plus de 500 \$.

## **LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

L'Agence accepte de verser jusqu'à cent cinquante mille dollars (150 000 \$) par année afin de financer ce programme pendant deux ans, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2025.

## **2. TÉLÉTRAVAIL**

Une nouvelle lettre d'entente confirme que le télétravail est volontaire, qu'un-e employé-e peut lancer la démarche et que les demandes sont étudiées au cas par cas.

La lettre d'entente prévoit aussi la création de comités ministériels ou organisationnels mixtes chargés d'examiner les décisions découlant de l'application de la Directive sur le télétravail. Les comités examineront les arguments présentés par les parties et soumettront à l'administrateur général ou à son représentant autorisé leur recommandation quant au règlement des griefs au dernier palier.

L'employeur s'est également engagé à créer un comité mixte de consultation, coprésidé par l'AFPC et chargé de réviser la politique sur les modalités de travail de l'ACIA, le cas échéant.

## **3. SÉCURITÉ D'EMPLOI ET LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI**

### **ARTICLE 22 – SÉCURITÉ D'EMPLOI**

En cas de réaménagement des effectifs, nouvelles dispositions privilégiant le maintien en poste du personnel permanent plutôt que le renouvellement d'un contrat de sous-traitance.

Engagement de l'employeur à discuter des questions de sous-traitance et de services gérés.

### **APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI**

Hausse du plafond pour les services de consultation psychologique, qui passe de 1 000 \$ à 1 200 \$ pour le personnel touché par un réaménagement des effectifs.

Davantage de renseignements seront fournis au personnel concerné et à l'Alliance au cours d'une situation de transition en matière d'emploi.

Lettre d'entente selon laquelle l'Agence s'engage à consulter le syndicat de façon constructive si le Conseil du Trésor et l'administration publique centrale réussissent à faire modifier le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique afin que l'ancienneté soit prise en compte lors des réaménagements des effectifs (situation de transition en matière d'emploi).

## **4. AUTRES CHANGEMENTS IMPORTANTS À LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **ARTICLE 9 – INFORMATION**

Les membres de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective et en recevront, sur demande, un exemplaire imprimé.

### **ARTICLE 11 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

Nouvelles dispositions permettant aux représentantes et représentants de l'AFPC d'accéder aux locaux de l'employeur pour les affaires syndicales déclarées et pour afficher les avis du syndicat sur les tableaux d'affichage électroniques.

### **ARTICLE 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES**

Ajout d'activités auxquelles il est possible de participer pendant un congé pour affaires de l'AFPC, notamment les conférences et les réunions des comités de l'AFPC.

### **ARTICLE 23 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

Ajout des termes systèmes et logiciels dans la définition de changements technologiques.

### **ARTICLE 27 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

L'indemnité de repas n'est pas offerte aux employé-e-s qui travaillent à la maison.

### **ARTICLE 46 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

Ce congé peut maintenant servir à visiter une personne de la famille en phase terminale d'une maladie.

Hausse du plafond (dorénavant 15 heures) pour les rendez-vous avec un conseiller juridique, un parajuriste, un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel.

### **ARTICLE 50 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

Le jour de congé payé pour des raisons liées à un décès peut maintenant être pris aussi en raison du décès d'un oncle ou d'une tante.

### **APPENDICE G – TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER ET SE PRÉPARER**

Renouvellement du protocole d'entente et ajout précisant que les parties créeront un sous-comité pour discuter des préoccupations du syndicat au sujet du temps de préparation (mettre et enlever l'équipement de travail) pour les inspecteurs et inspectrices travaillant dans les abattoirs, avec l'objectif de trouver des solutions et de formuler des recommandations.

### **ARTICLE 67 – DURÉE DE LA CONVENTION**

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 31 décembre 2025.

### **NOUVEL ARTICLE – CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES**

Le personnel autochtone aura droit à cinq jours de congé, dont deux payés, pour se livrer à une activité traditionnelle, comme la chasse, la pêche, la récolte et la cueillette.

## **NOUVEL APPENDICE CONCERNANT LA RÉVISION CONJOINTE DE LA FORMATION SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION ET LES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS**

L'Agence s'engage à tenir compte des recommandations du comité mixte créé par le Conseil du Trésor et l'AFPC pour examiner les formations actuelles portant sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, et les systèmes de gestion informelle des conflits.

## **NOUVEL APPENDICE CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL NON PAYÉ**

Le Conseil du Trésor et les unités de l'AFPC de l'administration publique centrale examineront les dispositions relatives aux congés parental et de maternité pour en simplifier le libellé, et les comparer à celles du programme d'assurance-emploi et du Régime québécois d'assurance parentale. L'Agence et l'AFPC s'engagent à tenir compte des conclusions de cet exercice.

## **NOUVEL APPENDICE CONCERNANT LE LANGAGE INCLUSIF**

Création d'un comité mixte qui révisera la convention collective pour en rendre le libellé plus inclusif dans les deux langues officielles.

## **NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA SIMPLIFICATION DE LA PAYE**

Nouveau protocole d'entente confirmant l'engagement des parties à poursuivre leur collaboration pour trouver des moyens de simplifier l'administration de la paye.

### **Modifications mineures :**

Article 2 – Interprétation et définitions (personne conjointe de fait)

**Des modifications d'ordre administratif** seront apportées à plusieurs articles pour corriger certains renvois, mettre à jour les appellations officielles, corriger les coquilles et supprimer les dispositions qui ne sont plus applicables, notamment les appendices E et J.

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 31 décembre 2025.

Votre équipe de négociation :

Adesoji Fayemiwo	Jan Pennington
Dorothy McRae	Michelle Schultz
Andrew Neufeld	Sandra Sheppard
Randy Olynyk	Sylvia Venne

Silja Freitag, agente de recherche, AFPC

Hassan Hussein, négociateur, AFPC

recommande à l'unanimité **d'accepter** l'entente de principe.

Sincèrement,



Jamey Mills  
Le vice-président exécutif régional

c. c. CNA  
Section des négociations collectives  
Dan Fisher, directeur p. i., Direction de la représentation et des services juridiques  
Coordonnateurs-trices régionaux  
Reine Zamat, superviseure, administration de l'effectif  
Megan Whitworth, adjointe administrative, administration de l'effectif  
Direction des bureaux régionaux – mobilisation nationale  
Chantal Wilson, agente de l'information des membres  
Louise Casselman, agente du fonds de justice sociale  
Laura Avalos, conseillère, Fonds de justice sociale

## **PROTOCOLE D'ENTENTE**

**entre**

**L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS**

**et**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**concernant**

**LE GROUPE DE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

- 1) Les parties conviennent que les dispositions du présent protocole d'entente constituent le règlement complet de toutes les questions en litige pendant la présente ronde de négociations collectives.
- 2) Les signataires des deux parties conviennent de recommander unanimement l'adoption du protocole dans son intégralité à leurs mandantes et mandants respectifs.
- 3) Sauf indication contraire, les dispositions de la convention collective prennent effet à la date de la signature de la convention collective par les deux parties.
- 4) Les parties conviennent que ladite convention collective renferme toutes les dispositions de la convention collective précédente, expirée le 31 décembre 2021, et les modifications suivantes :
  - a) toutes les dispositions acceptées et signées par les parties avant la date du présent protocole, qui sont jointes à la présente et datées du 1<sup>er</sup> mars 2023;
  - b) toutes les dispositions acceptées et signées par les parties à la date du présent protocole, jointes à la présente.
- 5) Les parties conviennent que les grilles salariales ainsi que les notes sur la mise en œuvre et la rémunération seront finalisées au même moment où seront apportés les changements convenus au libellé dans le cadre du renouvellement de la convention collective.



- 6) Durée de la convention (article 67) : entente de quatre (4) ans expirant le 31 décembre 2025.
- 7) Les parties conviennent de mettre en œuvre les dispositions de la convention collective dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la date de signature, conformément à l'appendice K – Protocole d'entente – La mise en œuvre de la convention collective.
- 8) Les titulaires de postes au sein du groupe de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) recevront à la date de signature de la convention collective un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$). Ce paiement forfaitaire unique sera versé aux titulaires de postes au sein du groupe de l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour l'exercice de leurs fonctions et responsabilités habituelles associées à leur poste.
- 9) À la ratification de la convention collective, les parties abandonneront sans frais toute procédure judiciaire ayant trait à la négociation collective et au travail hybride, y compris les suivantes :
  - a) CRTESPF 561-32-46441 : Plainte de l'AFPC de pratique déloyale de travail concernant le gel des conditions de travail;
  - b) Grief 23-235636 : Grief de principe (déposé par l'AFPC le 17 février au sujet du retour du personnel sur le lieu de travail).
- À la signature du présent protocole, les parties écriront à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral pour demander la suspension immédiate de tous les dossiers susmentionnés, en attente de la ratification des conventions collectives.
- 10) L'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada acceptent de retirer toutes les autres revendications et propositions.
- 11) À moins d'indication contraire, les dispositions existantes sont renouvelées.

## ARTICLE 9 – INFORMATION

- 9.02 ~~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 à la convention collective est jugé indisponible ou pas pratique par un-e employé-e, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective une seule fois pendant la durée de la présente convention collective.***

## ARTICLE 11 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

**11.01** Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, **y compris les babillards électroniques, s'ils sont disponibles**, est mis à la disposition du Syndicat pour y apposer des avis officiels du Syndicat. Le Syndicat s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales du Syndicat, y compris des listes des représentants du Syndicat et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

...

**11.03** Il peut être permis à un représentant dûment accrédité du Syndicat 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. ***Un représentant nommé par l'AFPC peut être autorisé à se rendre dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'AFPC. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas les activités de l'employeur.*** Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Dans le cas des navires, lorsque le représentant du Syndicat 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 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

**13.12** Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister :

- a) ~~a~~ Aux réunions du conseil d'administration du Syndicat,
- b) **Aux réunions** de l'exécutif national des Éléments,
- c) **Aux réunions** ~~et~~ du conseil exécutif du Syndicat,
- d) ~~ainsi qu'a~~ Aux congrès **et aux conférences** du Syndicat et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada, les Conseils régionaux de l'AFPC et des fédérations provinciales et territoriales du travail, **et**
- e) **Aux réunions de comités de l'AFPC et à ceux des Éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail reconnus par l'AFPC.**

## **ARTICLE 18 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

**18.01** Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un-e employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, ses caractéristiques génétiques, son incapacité ~~mentale ou physique~~, son adhésion au Syndicat ou son activité au sein de ce dernier, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié ou a obtenu une suspension du casier judiciaire.

...

### **NOUVEAU**

**18.04** *Sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'employeur remet à un plaignant et/ou un intimé une copie officielle du rapport d'enquête.*

## **ARTICLE 19 – HARCÈLEMENT SEXUEL**

### **NOUVEAU**

**19.04** *Sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'employeur remet à un plaignant et/ou un intime une copie officielle du rapport d'enquête.*

## ARTICLE 22 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

### NOUVEAU

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

### NOUVEAU

**22.03** *Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par des situations de la transition en matière d'emplois, et dans la mesure où l'employé-e peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur rétention plutôt que de réembaucher un contractuel.*

## ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

- a. la mise en place par l'Employeur d'équipement, ~~ou~~ de matériel, **de systèmes ou de logiciels** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;  
et
- b. un changement **notable** dans les activités de l'Employeur directement relié à la mise en place de cet équipement, ~~ou de ce matériel~~, **système ou logiciel**.



## **ARTICLE 26 – PRIMES DE POSTE**

### **26.02 Prime de fin de semaine**

L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux (2.00 \$) dollars~~ **deux dollars et vingt-cinq cents (2,25\$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

## ARTICLE 27 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRES

### 27.08

...

- d. es indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à :
  - i.* l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas; **ou**
  - ii.* ***l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile.***

## ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

**31.01** Sous réserve du paragraphe 32.02, 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 fête du Canada,
- f. la fête du Travail,
- g. **la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,**
- h. ~~g~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- i. ~~h~~ le jour du Souvenir,
- j. ~~i~~ le jour de Noël,
- k. ~~j~~ l'après-Noël,
- l. ~~k~~ un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,
- m. ~~l~~ un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

## ARTICLE 61 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

### Jour fériés désignés

**61.07** L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule ~~six deux cinq~~ pour cent (~~4,25%~~) **(4,6 %)** pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

## ARTICLE 37 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

**37.08** L'employé-e n'acquiert ***ou ne se voit accorder*** aucun crédit de congés 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 ***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*** édictés par l'Employeur.

## ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

### Acquisition des crédits de congé annuel

#### 38.02

- a. L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :
- i. ~~huitième (8e)~~ **septième (7e)** anniversaire de service;
  - ii. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **septième (7e)** anniversaire de service;
- ...
- b. L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures :
- i. dix (10) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **septième (7e)** anniversaire de service;
  - ii. treize virgule trois trois (13,33) heures à partir du mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **septième (7e)** anniversaire de service;

## ARTICLE 46 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**46.03** Sous réserve du paragraphe 46.02, l'Employeur accordé un congé payé dans les circonstances suivantes :

...

- f. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. *pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;***
- g h. ~~sept virgule cinq (7,5)~~ **quinze (15)** heures des ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures, ou ~~huit (8)~~ **seize (16)** heures des quarante (40) heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.**

## **ARTICLE 48 – CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ**

*À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, l'article 48 sera supprimé de la convention collective et remplacé par l'article suivant :*

### **Article 48 – Congé annuel accordé en une seule fois**

**L'alinéa 48.01a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.**

#### **48.01**

- (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 38.02(d).

**L'alinéa 48.01b) s'applique seulement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.**

#### **48.01**

- (b)** L'employé-e a droit une (1) seule fois à un crédit de quarante (40) 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 38.02(d).

**48.02** Pour plus de précision, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 48.01(a) ou 48.01(b) une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique

**48.03** Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 48.01(a) ou 48.01(b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 38.12 visant le report et l'épuisement des congés annuels.

## **ARTICLE 50 – Congé de deuil payé**

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



## **ARTICLE 54 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS**

*Au cours d'un exercice donné, l'employé-e ne peut se prévaloir de plus de quinze (15) heures au total de congé pour motifs personnels et de congé de bénévolat.*

### **54.02 Congé pour accomplir du travail de bénévole**

*À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, le paragraphe 54.02 – Congé pour accomplir du travail de bénévole sera supprimé de la convention collective.*

**L'alinéa 54.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.**

**L'alinéa 54.02b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.**

- a. Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).
- b. Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.
- c. Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.

### **54.03 Congé personnel**

**L'alinéa 54.03a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.**

**L'alinéa 54.03b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.**

- a. Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).
- b. Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, huit (8) heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.
- c. Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'Employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.

**À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, la disposition précédente sera remplacée par ce qui suit :**

## **NOUVEAU**

### **54.02 Congé personnel**

**L'alinéa 54.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.**

**L'alinéa 54.02b) s'applique aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.**

- a. Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, ~~sept virgule cinq (7,5)~~ **quinze (15)** heures de congé payé pour des raisons personnelles. ~~Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).~~ **Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.**
- b. Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, ~~huit (8)~~ **seize (16)** heures de congé payé pour des raisons personnelles. ~~Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.~~ **Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule huit (8) heures ou de quatre (4) heures chacune.**
- c. Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'Employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.

## **ARTICLE 58 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E**

**58.03** Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.  
***Pour satisfaire à l'obligation en vertu du présent paragraphe, l'information peut être mise à la disposition de l'employé-e par voie électronique.***

## **ARTICLE 67 - DURÉE DE LA CONVENTION**

**67.01** La présente convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre ~~2024~~**2025**.

## **NOUVEL ARTICLE – CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES**

***XX.01 Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé (ou seize [16] heures lorsque la semaine de travail normale est de quarante [40] heures) et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures (ou vingt-quatre [24] heures lorsque la semaine de travail normale est de quarante [40] heures) de congé non payé, sont accordées à chaque année financière à un employé-e qui se déclare autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.***

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

***XX.02 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.***

***XX.03 Un employé-e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.***

***XX.04 Le congé prévu au présent article peut être pris en une période ou en plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures (ou à huit [8] heures lorsque la semaine de travail normale est de quarante [40] heures).***

## **APPENDICE A – TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

Les parties s'entendent sur les augmentations économiques, les rajustements salariaux et les ajustements de la ligne de paye qui suivent :

### **AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES**

En vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022 – 1,50 %  
En vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023 – 3,50 %  
En vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023 – 1,25 % (ajustement salarial)  
En vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024 – 3,00 %  
En vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025 – 2,00 %  
En vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025 – 0,25 % (ajustement salarial)

### **AJUSTEMENTS DES LIGNES SALARIALES**

**Pour les groupes et sous-groupes AS, CR, EG, GL-EIM, GL-ELE, GL-INM, GL-MAN, GL-PIP, GS, GT, IS, PM et SI :**

Le 1<sup>er</sup> janvier 2024, un rajustement de 0,5 % s'appliquera à tous les échelons de tous les niveaux.

### **AJUSTEMENTS AU MARCHÉ**

**Pour les groupes et sous-groupes GL-MAM, GL-MDO et HP :**

Le 1<sup>er</sup> janvier 2024, un rajustement de 3,0 % s'appliquera à l'ensemble du personnel.

### **Paiement forfaitaire unique pour l'exercice des fonctions habituelles**

L'employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) aux titulaires de postes au sein du groupe de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) à la date de signature de la convention collective.

Ce paiement forfaitaire unique sera versé aux titulaires de postes au sein du groupe de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) pour l'exercice de leurs fonctions et responsabilités habituelles associées à leur poste.

Le paiement sera effectué aux dates déterminées, conformément à l'appendice K – Protocole d'entente – La mise en œuvre de la convention collective.

Si l'employé-e est admissible au paiement forfaitaire unique pour l'exercice des fonctions (et responsabilités) habituelles dans le cadre de plus d'une convention collective, il ou elle recevra ce paiement seulement une fois.

## APPEDICE B – AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI

### Définitions

...

**Indemnité d'études** (education allowance) - Une des options offertes à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi normale et à qui la présidence ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un paiement équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe A), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement pertinents, jusqu'à un maximum de dix-sept mille (17 000 \$) dollars.

...

### Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements des employé-e-s qui concernent leur ~~priorité de nomination~~ **droit de priorité** ou leur situation dans le cadre du processus ~~de nomination prioritaire~~ **de droit de priorité** devraient être présentées à la conseillère ou au conseiller en ressources humaines qui est assigné à leur lieu de travail.

...

**1.1.29** L'Agence fournit aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ou elles ainsi qu'à un-e employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

...

- m. aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable; et
- n. aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'AFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice; **et**
- o. Programme d'aide aux employés (PAE).**

## Partie IV

**4.2.3** Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant. ***L'Agence Les ministères ou organisations doivent doit fournir régulièrement à l'employé-e des renseignements sur l'avancement du plan de recyclage.***

...

### **4.3 Personnes mises en disponibilité**

**4.3.1** La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, avec l'approbation du président ou de la présidente, pourvu :

- (a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
  - (b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales de nomination à un poste du groupe en cause;
  - (c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;
- et
- (d) que l'Agence ne puisse justifier sa décision **par écrit**, de ne pas la recycler.

...

**6.4.6** L'employé-e optant choisit l'option b) ou l'option c) ci-dessus a droit à au plus mille **deux cents (1 200 \$)** (~~1 000 \$~~) dollars pour des services de counselling eu égard à leur potentiel de réembauche ou de retraite, incluant des services de planification financière et de placement.

## Partie V

### **Protection salariale**

#### **5.1 Poste d'un niveau inférieur**

**5.1.1** Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur à leur poste actuel en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes ~~de la politique de l'Agence~~ **Directive sur les conditions d'emploi** concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.



## APPENDICE D – PROTOCOLE D'ENTENTE – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération **et les employé-e-s qui travaillent à l'administration de la rémunération à l'ACIA et qui effectuent des tâches directement liées aux opérations de rémunération, y compris le traitement des mouvements de paye**, des groupes et niveaux CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04, l'employeur offre une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :

- a. à compter des dates énoncées à l'alinéa 2a) (ii) de l'appendice « K » (protocole d'entente sur la mise en œuvre), les employé-e-s qui font partie des catégories susmentionnées toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b. toutes les conseillères et tous les conseillers en rémunération des groupes et niveaux AS-01, AS-02 ou AS-03 travaillant à l'Agence canadienne d'inspection des aliments touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice « A » de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);  
Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle : ~~2 500 \$~~ **3 500 \$**

Indemnité quotidienne : ~~9,58 \$~~ **13,42 \$**

- c. Toutes les conseillères et tous les conseillers en rémunération des groupes et niveaux CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04 de l'ACIA travaillant dans des équipes mixtes de paye qui relèvent du centre de paye de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice « A » de la convention collective. Cette indemnité quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle : 3 500 \$

Indemnité quotidienne : 13,42 \$

- d. L'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e;

- e. L'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 42 et 44 de la présente convention collective;
  - f. Sous réserve de l'alinéa g) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 1b) ou 1c) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04 de l'employé-e.
  - g. La conseillère ou le conseiller en rémunération ou l'employé, tel qu'il ou elle est défini à la clause 1, qui est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un poste d'un niveau dont le ou la titulaire ne reçoit pas une indemnité de maintien en poste ne touche pas l'indemnité de maintien en poste pour la période durant laquelle il ou elle exécute les fonctions du poste.
2. L'employé-e à temps partiel qui reçoit l'indemnité touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.
  3. Un-e employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e ou en congé sans solde.

Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

**APPENDICE E – PROTOCOLE D'ENTENTE – INCENTIVES FOR THE RECRUITMENT AND RETENTION OF COMPENSATION ADVISORS**

Les parties conviennent de supprimer l'appendice E.

## **APPENDICE F – PROTOCOLE D'ENTENTE – DURÉE DU TRAVAIL**

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation sur les intentions de l'Employeur de prévoir des quarts de travail de fin de semaine pour les employé-e-s qui ne travaillent pas actuellement la fin de semaine, avant la mise en place d'un tel quart de travail.

Le présent protocole d'entente prend fin ~~le 31 décembre 2024~~ **à la date d'expiration de la convention collective.**

## APPENDICE G – PROTOCOLE D'ENTENTE – TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

### APPENDICE « G »

#### Protocole d'entente

#### Article 60 : Temps alloué pour se laver

#### ***Temps alloué à la préparation***

Les parties reconnaissent que la période actuellement allouée pour se laver indiquée au paragraphe 60.01 pourrait ne pas répondre aux besoins de tous les employé-e-s compte tenu que la taille et l'aménagement des nombreux abattoirs canadiens varient d'un à l'autre.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation auprès de chaque région en vue de préciser toute question au sujet du temps alloué pour se laver, d'examiner la situation dans les divers lieux de travail, d'analyser les résultats et de trouver des solutions permettant de résoudre les problèmes de manière raisonnable, à court et à long terme. Parmi les solutions, citons la possibilité de décaler les horaires pour assurer une couverture appropriée et une période suffisante pour se laver, et veiller à ce que les employé-e-s prennent les pauses prévues à leur horaire. ~~Les parties étudieront également les préoccupations du syndicat quant au temps de préparation et en discuteront.~~

***Les parties reconnaissent également avoir discuté des préoccupations des employé-e-s concernant le temps de préparation au début et à la fin des quarts pour ceux et celles travaillant dans des abattoirs. Les parties conviennent de poursuivre les discussions sur cet important point pendant la durée de la présente convention collective. Elles s'entendent donc sur ce qui suit :***

- 1. Un sous-comité sera formé pour discuter des préoccupations concernant le temps alloué pour se préparer. Ces discussions débuteront dans les 90 jours suivant la signature de la convention.***
- 2. Le sous-comité se penchera sur toutes les questions relatives au temps requis pour se préparer, y compris le temps moyen nécessaire pour prendre connaissance des notes d'affectation, faire une vérification auprès des supérieurs immédiats, revêtir les vêtements de travail et l'EPI, et couvrir la distance entre les bureaux de l'ACIA et le lieu de travail.***
- 3. Le sous-comité entreprendra une consultation valable dans chaque région pour cerner les problèmes que soulève le temps alloué pour se préparer, examiner la situation dans les divers lieux de travail, analyser les résultats et trouver des solutions à court et à long terme.***

***Le sous-comité présentera ses conclusions, les solutions proposées et les recommandations à leurs mandant-e-s afin qu'elles soient prises en considération dans la prochaine ronde de négociations.***

## APPENDICE I – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA SANTÉ MENTALE

Le présent protocole d'entente a pour objectif de reconnaître l'engagement commun permanent pris par l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'ACIA ou l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) à l'égard des questions de santé mentale en milieu de travail.

En 2015, le Conseil du Trésor du Canada et l'AFPC ont conclu un protocole d'entente concernant la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective, ce qui a mené à la mise sur pied du Groupe de travail mixte sur la santé mentale en milieu de travail (le Groupe de travail mixte). **Les modalités de ce protocole d'entente ont été satisfaites.**

Le Conseil du Trésor du Canada, à la lumière des travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'AFPC, a créé en 2017 le Centre d'expertise pour la santé mentale, qui a pour mission de guider les organisations fédérales et de les aider à mettre en œuvre des mesures visant à améliorer la santé mentale en milieu de travail en appliquant la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise pour la santé mentale doit continuer de :

- maintenir une présence centrale, régionale et virtuelle;
- respecter un mandat évoluant en fonction des besoins des intervenants de la fonction publique;
- bénéficier d'un financement à long terme de la part du Conseil du Trésor.

À la lumière des travaux du Groupe de travail mixte et du Conseil du Trésor, l'ACIA a travaillé de concert avec le Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité, conformément aux directives de l'AFPC, pour mettre en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). Pour ce faire, une stratégie et un plan d'action en matière de santé mentale pour 2019-2022 ont été élaborés conjointement.

La stratégie en matière de santé mentale est axée sur trois objectifs stratégiques qui contribueront à la réalisation de notre vision :

- Renforcement de la culture;
- Prévention;
- Soutien.

L'amélioration continue ainsi que la capacité de mesurer et de présenter des rapports dans le but de garantir la responsabilisation et de favoriser un changement de culture positif représentent des éléments clés de la stratégie. L'Employeur continuera de consulter le syndicat par l'intermédiaire du sous-comité de la santé mentale du Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail (CONSST) sur une base régulière et au moins une fois par année pour assurer un suivi du plan d'action de la stratégie en matière de santé mentale.

Le présent protocole d'entente prend fin le ~~31 décembre 2021~~ à **la date d'expiration de cette convention collective.**

## **APPENDICE J – PROTOCOLE D'ENTENTE – LA GARDE D'ENFANTS**

Les parties conviennent de supprimer l'appendice J.



## **APPENDICE K – PROTOCOLE D'ENTENTE – LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Les parties ont convenu de remplacer le libellé de l'actuel protocole d'entente par ce qui suit :

- 1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :**
  - a. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention, à moins d'indications contraires expressément stipulées.**
  - b. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et la couverture d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).**
  - c. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.**
  
- 2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :**
  - a. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
  - b. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
  - c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.**

### **3. Recours de l'employé**

- a. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cents dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingts et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.**
- b. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur agence ~~ministère~~ ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera ~~l'Alliance~~ l'AFPC au sujet du format de la ventilation détaillée.**
- c. ~~Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.~~**

## NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ ET LE CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

### APPENDICE XX PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA EN CE QUI A TRAIT AU CONGÉ DE MATERNITÉ ET AU CONGÉ PARENTAL

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant la révision du libellé des articles de la convention collective sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé.

**Les parties s'engagent à considérer les résultats de l'exercice convenu entre examiner les possibilités définies par le CT et l'AFPC découlant de leur entente d'avril 2023 qui vise à déterminer les possibilités de simplifier le langage. Les parties s'engagent également à considérer les résultats de l'exercice de comparaison des interactions entre la convention collective et le Programme d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.**

Les parties conviennent que les possibilités identifiées dans le cadre de cet exercice n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur de l'article 42 ou de l'article 44 de la convention collective.

**Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.**

## **NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE – LANGAGE INCLUSIF**

### **NOUVEL APPENDICE**

#### **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA RÉDACTION INCLUSIVE**

*Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) concernant la révision du libellé de l'unité de négociation de l'AFPC.*

*Les parties sont engagées et soutiennent l'inclusion ainsi que la neutralité du genre. À cette fin, les parties s'engagent, pendant la durée de la convention collective, à créer un comité conjoint afin d'identifier des opportunités pour rendre le langage dans la convention collective plus inclusif quant à la neutralité des genres. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera aucun changement d'application, de portée ou de valeur.*

*Les parties conviennent également que le comité conjoint mettra à profit les conclusions des travaux du Conseil du Trésor du Canada et de l'AFPC sur le langage inclusif comme point de départ pour son examen.*

*Le présent protocole d'entente expire à la même date que la convention collective.*

## **NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE – FORMATION SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION ET SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS**

Les parties ont conclu, dans le cadre de la convention collective, le protocole d'entente suivant concernant la formation sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et les systèmes de gestion informelle des conflits.

**Lettre d'entente entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la formation sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et les systèmes de gestion informelle des conflits**

*Les parties reconnaissent l'importance d'une culture au sein de la fonction publique qui favorise l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI), où tous les fonctionnaires ont un sentiment d'appartenance et où la différence est considérée comme une force.*

*Les parties reconnaissent également l'importance d'une expérience de résolution informelle des conflits où les employé-e-s se sentent soutenus, entendus et respectés.*

*1. Les parties reconnaissent que le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont conclu un protocole d'entente concernant un examen conjoint de la formation sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI) et des systèmes de gestion informelle des conflits en vertu duquel ils s'engagent à créer un comité mixte pour examiner les cours de formation liés à l'EEDI qui sont actuellement offerts aux employé-e-s de l'administration publique centrale.*

*2. L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) examinera les recommandations du comité mixte susmentionné. Les recommandations seront transmises au Comité consultatif de l'ACIA sur les systèmes de gestion informelle des conflits et au Comité directeur de l'ACIA sur l'équité et la diversité pour toute application potentielle au sein de l'organisation. L'ACIA encouragera l'intégration des pratiques exemplaires.*

*La présente lettre d'entente expire à la même date que la convention collective.*

## **NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE — SIMPLIFICATION DE LA PAYE**

### **PROTOCOLE D'ENTENTE (PE) CONCERNANT LA SIMPLIFICATION DE LA PAYE**

*Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts pour identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.*

*Compte tenu de leur engagement commun à l'égard des efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye, les parties peuvent revoir la présente convention collective par consentement mutuel s'il est nécessaire de la modifier en vue d'appuyer une (1) ou plusieurs solutions urgentes.*

*Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur les sujets comprenant, mais non limités, aux suivants :*

- affectations intérimaires;*
- encaissement des congés;*
- paiements rétroactifs ~~révision salariale de masse~~*
- indemnités;*
- définitions générales*
- taux de rémunération annuel*
- temps supplémentaire*
- cotisations syndicales*

*Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou au moment de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première (1re) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.*

## **LETTRE D'ENTENTE – PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE**

**Lettre d'entente entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant un programme d'apprentissage mixte (PAM)**

***La présente lettre entre l'Agence et l'Alliance de la Fonction publique du Canada représente une entente conclue entre les deux parties concernant l'adoption d'un programme d'apprentissage mixte destiné aux employé-e-s de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, aux conditions suivantes.***

***L'Agence accepte de verser jusqu'à cent cinquante mille dollars (150 000 \$) par année afin de financer ce programme pendant deux ans, selon l'échéancier ci-dessous :***

- du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024 (150 000 \$);***
- du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2025 (150 000 \$).***

***Les parties conviennent que le financement prendra fin (expirera) à l'expiration de la convention collective.***

***Les parties conviennent aussi de former un comité directeur mixte ACIA-AFPC composé d'un nombre égal de représentants de l'ACIA et de l'AFPC dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective afin d'adopter le PAM selon les besoins en apprentissage et des besoins opérationnels propres à l'ACIA.***

***À la fin des deux ans, le comité directeur réfléchira à la possibilité d'adopter définitivement le PAM et présentera à l'ACIA des recommandations à cet égard.***

***Le comité directeur mixte examinera les pratiques exemplaires appliquées dans d'autres programmes d'apprentissage mixtes, y compris celui de l'AFPC et du SCT.***

***Les parties conviennent que la présente lettre d'entente ne fera pas partie de la convention collective.***

## **NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE – MODALITÉS DE TRAVAIL**

Les parties conviennent de signer une lettre d'entente concernant les modalités de travail qui ne fera pas partie de la convention collective.

Dans le respect de la Politique sur les modalités de travail de l'employeur, cette lettre d'entente a pour but de confirmer la compréhension commune des parties sur le télétravail : travail effectué par un employé à partir d'un endroit autre qu'un lieu de travail désigné de l'ACIA.

Les parties reconnaissent ce qui suit :

1. Une entente sur les modalités de travail doit être conclue pour chaque employé-e, avec l'accord mutuel de cet-te employé-e et de la présidence de l'ACIA ou de la personne qui détient le pouvoir délégué nécessaire conformément à l'Instrument de délégation des pouvoirs des Ressources humaines (RH).
2. L'entente sur les modalités de travail est soumise à un examen régulier (au moins une fois par année) et peut être modifiée à tout moment sous réserve des conditions qui s'y trouvent.
3. Dans le cadre d'une entente sur les modalités de travail, un régime de télétravail peut être demandé par l'employé-e, est effectué sur une base volontaire et nécessite l'accord mutuel de cet-te employé-e et de la présidence de l'ACIA ou de la personne qui détient le pouvoir délégué nécessaire conformément à l'Instrument de délégation des pouvoirs des Ressources humaines (RH). Le régime de télétravail n'est pas un droit inhérent de l'employé, sauf lorsque convenu dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
4. Les droits, les obligations et les responsabilités des parties seront convenus avant l'entrée en vigueur de l'entente sur les modalités de travail. Toute entente peut être modifiée par accord mutuel entre les deux parties.
5. Les demandes de télétravail initiées par un-e employé-e dans le cadre d'une entente sur les modalités de travail seront évaluées au cas par cas et en tenant compte des exigences opérationnelles et d'autres facteurs pertinents. En cas de refus, on en fournira les motifs par écrit à l'employé-e.

### **Comité de l'ACIA sur les régimes de travail hybrides**

La lettre d'entente prévoit la création d'un comité pour répondre à l'insatisfaction de l'employé-e à l'égard d'une décision résultant de l'application de la Politique sur les modalités de travail et de l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail de l'ACIA, qui peuvent être modifiées de temps à autre.

Les parties reconnaissent :

- que cette lettre d'entente ne nie aucun droit de grief, tel qu'énoncé dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et les règlements pertinents;



- l'importance d'une application cohérente de la Politique sur les modalités de travail de l'employeur qui tient compte des réalités et des opérations de l'ACIA;
- que la création d'un tel comité pour traiter des questions liées aux ententes sur les modalités de travail favorise les discussions informelles et la résolution satisfaisante de ces questions.

Sur la base de la reconnaissance ci-dessus, les parties conviennent que :

- l'ACIA et l'AFPC élaboreront le cadre de référence du comité pour traiter l'insatisfaction à l'égard d'une décision résultant de l'application de la Politique sur les modalités de travail et de l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail.
- Ce cadre de référence comprendra les principes suivants :
  - La création d'un comité avec une représentation égale de l'ACIA et de l'AFPC, qui examinera les décisions découlant de l'application de la Politique sur les modalités de travail et de l'Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail quand l'employé-e en est insatisfait-e.
  - Si aucun règlement n'a été conclu avant le dernier palier de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective, l'employé-e peut transmettre le grief au comité établi à cette fin, auquel cas le grief sera mis en suspens en attendant l'achèvement de l'examen du comité.
  - Le comité examinera les soumissions présentées par les parties et présentera une recommandation à la personne qui détient le pouvoir délégué nécessaire ou la personne responsable de la direction, conformément à l'Instrument de délégation des pouvoirs des Ressources humaines (RH) pour la prise de décision dans le cadre du dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

Ce processus se poursuivra à titre d'essai pendant la durée de la présente lettre d'entente.

### **Forum de consultation conjoint concernant la Politique sur les modalités de travail de l'ACIA**

Les parties conviennent qu'une consultation approfondie a eu lieu pendant l'élaboration récente de la Politique sur les modalités de travail de l'ACIA. Si les parties jugent nécessaire de revoir la politique ou d'y apporter d'importants changements, l'ACIA s'engage à créer un comité consultatif conjoint à cette fin.

Le comité de consultation conjoint :

- sera coprésidé par l'ARC et l'AFPC, qui en guideront les travaux;
- sera composé d'un nombre égal de représentants de l'ACIA et de l'AFPC;
- pourra bénéficier, sous réserve de l'approbation préalable des coprésidences, des services d'experts en la matière (EM) engagés par l'ACIA et invités à contribuer aux discussions, au besoin;

- s'efforcera de compléter ce processus de consultation dans un délai d'un (1) an à compter de sa première réunion.

### **Information**

En plus de ce qui est mentionné ci-dessus, l'employeur, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, s'efforcera de consulter régulièrement l'AFPC et de lui transmettre des informations au sujet des possibilités et des difficultés liées à l'administration des régimes de travail hybrides, y compris les données recueillies en lien avec le comité de l'ACIA sur les régimes de travail hybrides, lorsque disponibles.

La présente lettre d'entente expire le 31 décembre 2025.

## **NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE – ANCIENNETÉ**

Les parties acceptent de signer une lettre d'entente concernant l'ancienneté dans le contexte de la transition en matière d'emploi.

La lettre d'entente suivante ne fait pas partie de la convention collective.

### **Lettre d'entente entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant l'ancienneté dans le contexte de la transition en matière d'emploi**

1. Les parties reconnaissent que le Conseil du Trésor du Canada (CT) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) ont conclu une lettre d'entente concernant l'ancienneté dans le contexte de la transition en matière d'emploi. En vertu de cette entente, les parties ont convenu de soumettre une proposition à la Commission de la fonction publique du Canada et de lui recommander d'étudier la possibilité de tenir compte de l'ancienneté dans les situations de réaménagement des effectifs où des offres d'emploi raisonnables peuvent être faites à certain-e-s employé-e-s excédentaires d'un lieu de travail, mais pas à la totalité du personnel.

2. Si ce qui précède entraîne des modifications au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) accepte d'entamer une consultation sérieuse avec l'AFPC concernant ces modifications.

La présente lettre d'entente expire le 31 décembre 2025.