NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2025

Services des programmes et de l'administration (groupe PA)

11 juin, 2025

PREMIÈRE PARTIE
REVENDICATIONS CONTRACTUELLES

Le présent document contient les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) dans le cadre de la présente ronde de négociations pour le personnel des Services des programmes et de l'administration (groupe PA). Ces revendications sont présentées sous toutes réserves d'erreurs, d'omissions, de modifications ou d'ajouts proposés ultérieurement.

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

Les fonctionnaires visés par la présente convention sont fiers de travailler pour la population canadienne. C'est pourquoi l'AFPC présente des revendications et se réserve le droit d'en présenter d'autres afin de maintenir et de rehausser la qualité et le niveau des services publics offerts aux Canadiens et Canadiennes.

L'AFPC se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure, là où apparaît la mention **SOUS TOUTES RÉSERVES**. L'AFPC se réserve notamment le droit de présenter des revendications salariales globales lorsqu'elle le jugera approprié durant les négociations.

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

Enfin, l'AFPC demande à l'Employeur de lui communiquer toutes modifications proposées à l'organisation ou aux lieux de travail qui peuvent avoir une incidence sur la présente ronde de négociations. L'AFPC se réserve le droit de présenter d'autres revendications après avoir reçu ces renseignements.

SOUS TOUTES RESERVES : Changements rédactionnels et d’ordre administratif, y compris : Langage inclusif

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

SOUS TOUTES RÉSERVES

ARTICLE 10

INFORMATION

10.01 L'employeur convient de **recueillir et de transmettre tous les trois mois** ~~communiquer~~ à l'Alliance, ~~chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.~~ **les renseignements suivants sur chaque employé-e :**

a. Nom complet
b. Numéro Individuel d'Organisme (NIO)
c. Renseignements sur le poste comme suit :
  a. Date d'entrée en vigueur
  b. Titre du poste
  c. Classification du poste
  d. Statut d'emploi
  e. Département
  f. Sous-département
  g. Lieu physique associé au poste (par exemple, adresse municipale d'un bâtiment, d'un bureau ou d'un lieu de travail spécifique)
  h. Numéro de téléphone personnel
  i. Adresse résidentielle
  j. Adresse électronique personnelle

10.02 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'embauche, l'employeur fournit aux nouveaux employé-e-s un lien vers un formulaire en ligne qui alimente une base de données sécurisée de l'AFPC afin que l'Alliance puisse recueillir leurs coordonnées personnelles.

~~**10.02**~~ **10.03** 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 13

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 13.

13.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s, **y compris, des employé-e-s élu-e-s en tant que fonctionnaires de l'Alliance,** comme représentant-e-s.

13.02 L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

13.03 L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.

13.04

a. Le représentant ~~obtient~~ **reçoit** l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes ~~de caractère urgent~~ déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

b. Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.

c. L'employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

13.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels, **ou dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'embauche, lorsqu'ils n'existent pas.**

ARTICLE 14

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

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 14.

Réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif, congrès, conférences ~~et~~, réunions de comité et autres activités de l'Alliance

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

a. réunions du conseil d'administration de l'Alliance,
b. réunions de l'exécutif national des Éléments,
c. réunions du conseil exécutif de l'Alliance,
d. congrès et conférences de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail,
e. réunions de comités de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail reconnues par l'Alliance.

14.13 L'employeur accorde un congé non payé à un-e employé-e désigné-e par l'Alliance qui participe à une activité syndicale autre que celles prévues ci-haut et qui en fait la demande à son ou sa gestionnaire autorisé. Ce congé lui est accordé sauf en cas de situation exceptionnelle. Sous réserve de nécessités du service, la demande de congé peut être refusée si elle n'a pas été faite au moins dix (10) jours à l'avance.

Formation des personnes désignées par l'Alliance ~~Cours de formation des représentants~~
14.14 ~~14.13~~
Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s **qui ont été désignés par l'Alliance pour assister à des formations liées aux activités syndicales**. ~~qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant~~

Congés pour les membres élus à un poste à temps plein
14.15 ~~14.14~~
L'employeur accorde un congé non payé**, sans perte d'ancienneté,** à l'employé-e qui est élu-e à un poste ~~de fonctionnaire~~ à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois après que l'Employeur a été avisé de cette élection. La durée de ce congé est celle de la période pendant laquelle l'employé-e occupe ce poste.

14.16 À la fin de ce congé ou à tout moment durant le congé, l'employeur doit,

moyennant un préavis de trente (30) jours, réintégrer l'employé-e dans le poste, le lieu de travail et le statut d'emploi qu'il ou elle avait immédiatement avant le congé.

14.17 Si le poste n'existe plus, l'employé-e en question se voit offrir un poste du même groupe et du même niveau est offert dans le lieu de travail où était situé son poste d'attache. Si le lieu de travail n'existe plus, un emploi lui est offert dans le lieu de travail le plus près de son lieu de travail au début du congé.

Nonobstant ce qui précède, si l'employé-e a déménagé durant son congé, il peut demander un emploi équivalent dans un lieu de travail près de son nouveau domicile.

14.18 La formation dont l'employé-e a besoin pour l'aider à réintégrer son poste après son congé est fournie par l'employeur et toutes les heures qu'y consacre l'employé-e sont rémunérées au taux régulier.

14.19 ~~**14.15**~~
Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et **14.14** ~~14.13~~ seront payés et 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.

Temps de déplacement

14.20 Un congé accordé en vertu de l'article 14 comprend également un temps de déplacement raisonnable.

ARTICLE 17

MESURES DISCIPLINAIRES

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 17.

17.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

17.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire**, administrative ou d'investigation** le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e **recevra un résumé écrit et tous les documents à l'appui ou qui seront mentionnés au cours de la réunion et** a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **Le représentant peut participer de bonne foi à la discussion et contribuer à la clarification de la situation.** Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.

17.03 Des efforts raisonnables seront mis en œuvre pour garantir que toute enquête disciplinaire, administrative ou toute autre forme d'enquête soumise au présent article soit menée dans un délai raisonnable.

17.0~~3~~4 L'employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

17.0~~4~~5 L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou de celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

17.0~~5~~6 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire **ou administrative** qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période ~~de deux (2) ans~~ **d'un (1) an** qui suit **la date à laquelle l'incident qui a donné lieu à** la mesure disciplinaire a ~~été prise~~ **eu lieu**, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire **connexe** n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

17.07 L'employé-e ne subit aucune perte de salaire ou d'avantages sociaux en raison d'une enquête dont il ou elle fait l'objet ou de toute mesure prise par l'employeur pendant l'enquête. L'employé-e reste en congé payé jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et que le résultat lui soit communiqué.

ARTICLE 19

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

19.01 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 nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, sa situation familiale, son état matrimonial, ses caractéristiques génétiques, son incapacité, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié-e.

19.02 L'employé-e victime de discrimination peut déposer un grief et porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

~~19.02~~ **19.03 En ce qui concerne un grief déposé en relation avec le présent article :**

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

~~19.03~~ **19.04** Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

19.05 Lorsque l'employeur prend connaissance d'un cas de discrimination, de harcèlement et/ou de violence au travail, que ce soit à la suite d'une observation, d'un signalement à l'employeur, d'un avis d'incident, d'une plainte ou d'un grief, l'employeur entreprend immédiatement un examen initial de l'incident.

19.06 Choix de la personne qui mènera l'enquête

Si l'incident n'est pas résolu, une enquête doit être menée. La personne choisie par les parties pour mener l'enquête doit être impartiale et avoir la formation et les connaissances nécessaires, notamment en matière d'intersectionnalité. De plus, son vécu, ses antécédents et son appartenance possible à un ou plusieurs groupes d'équité doivent convenir à la partie plaignante.

19.07 Le mandat d'enquête comprend :

a. l'obligation de contacter tous les témoins concernés;

b. l'engagement à rencontrer tous les témoins consentants désignés par les parties;

c. la date à laquelle l'enquête et le rapport d'enquête seront terminés;

d. l'obligation de rassembler et d'analyser tous les renseignements obtenus;

e. l'obligation d'interroger toutes les parties concernées (p. ex., la partie principale, la partie intimée et tous les témoins) au sujet des plaintes déposées en vertu du présent article;

f. l'engagement à déterminer si les allégations constituent une action, une conduite, une menace ou un geste raisonnablement susceptible de causer un préjudice, une blessure ou une maladie à l'employé-e,

g. l'engagement à établir la nature de la discrimination, les facteurs qui y ont contribué et les causes profondes, et à trouver d'autres mesures;,

h. l'engagement à formuler des recommandations pour éviter que la discrimination au travail ne se reproduise ou ne s'aggrave.

La personne qui enquête mène toutes les entrevues de façon juste, impartiale et professionnelle en respectant les droits et la dignité de toutes les parties concernées. Elle peut obtenir de l'aide, notamment pour la traduction et la transcription, mais ne peut en aucun cas sous-traiter l'enquête et doit s'acquitter elle-même des obligations en vertu du contrat.

19.08 L'enquête prendra fin si les parties parviennent à un règlement par un autre moyen.

~~19.04~~ **19.09** Sous réserve ~~de~~ **des restrictions prévues par** la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d'enquête.

19.10 L'employeur assure le suivi de tous les incidents de discrimination signalés, y compris la manière dont ils ont été traités, et fournit un rapport annuel à l'Alliance et au Centre d'expertise sur la diversité et l'inclusion.

Formation

19.11 Chaque année, l'employeur fournit à tous les employé-e-s une formation obligatoire dirigée par une personne qualifiée sur la lutte contre l'oppression et la discrimination et sur l'intersectionnalité. Cette formation interactive porte sur les politiques et les processus pertinents, les lois et les règlements applicables et les recours possibles. De plus, la formation est adaptée à la culture, aux conditions et aux activités du milieu de travail. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

ARTICLE 20

HARCÈLEMENT ~~SEXUEL~~ ET ABUS DE POUVOIR

20.01 L'Alliance et l'employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de **violence, harcèlement,** harcèlement sexuel **et abus de pouvoir,** et ils conviennent que **la violence, le harcèlement,** le harcèlement sexuel **et l'abus de pouvoir seront évités et** ne seront pas tolérés dans le lieu de travail.

20.02

Définitions :

a. Harcèlement, violence et intimidation : tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser, humilier ou causer une blessure physique ou psychologique, ou une maladie à un-e employé-e, ou porter atteinte à sa dignité ou à sa réputation, y compris tout acte, comportement ou propos vexatoire. Cela inclut tous les types de harcèlement et de violence, y compris le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence familiale. Le harcèlement peut également se pratiquer sur la base d'un motif illicite de discrimination tel que défini au paragraphe 19.01 et dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

b. Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne ou un groupe de personnes se sert du pouvoir et de l'autorité inhérents à son poste ou à sa profession ou de son influence pour menacer ou compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance de l'employé-e, potentiellement miner sa capacité de faire son travail, s'ingérer de quelque façon dans sa carrière ou porter atteinte à sa carrière, à sa réputation ou à sa dignité. L'abus de pouvoir comprend l'intimidation, le retrait de ressources, un contrôle injuste ou abusif des ressources et/ou de l'information, le retrait de tâches valorisantes, le fait de rendre l'employé-e excédentaire, les menaces, les atteintes à la dignité, le chantage et la coercition.

20.03 L'employé-e victime de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de violence peut déposer un grief pour obtenir réparation et/ou exercer leur droit de signaler un incident conformément à la partie II du *Code canadien du travail* (CCT), et/ou porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Procédure de règlement des griefs

20.0~~2~~4 Lorsqu'un grief est déposé en vertu du présent article :

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

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

20.0~~3~~5 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de **violence, harcèlement, ou** harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Recours réglementaire

20.06 En plus de pouvoir déposer un grief et/ou une plainte en matière de droits de la personne, les employé-e-s peuvent donner un avis d'incident, conformément au paragraphe 15 (1) du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.

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

20.08 Si le processus de règlement négocié ne permet pas de trouver une issue en temps utile, la partie principale et la partie intimée peuvent décider d'avoir recours à la conciliation.

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

Enquêtes, dispositions générales

20.10 Choix de la personne qui mènera l'enquête

Une enquête sera menée si l'incident n'est pas résolu. La personne choisie pour mener l'enquête doit être impartiale et avoir la formation et les connaissances nécessaires, notamment en matière d'intersectionnalité. De plus, son vécu, ses antécédents et son appartenance possible à un ou plusieurs groupes d'équité doivent convenir à la partie plaignante.

20.11 Le mandat d'enquête comprend :

a. l'obligation de contacter tous les témoins pertinents;

b. l'engagement à rencontrer tous les témoins consentants désignés par les parties;

c. la date à laquelle l'enquête et le rapport d'enquête seront terminés;

d. l'obligation de rassembler et d'analyser tous les renseignements obtenus;

e. l'obligation d'interroger les parties concernées (par ex. la partie principale, la partie intimée et tous les témoins) au sujet des allégations de harcèlement et de violence au travail;

f. l'engagement à déterminer si les allégations constituent un acte, une conduite, une menace ou un geste raisonnablement susceptible de causer un préjudice, une blessure ou une maladie à l'employé-e,

g. l'engagement à établir la nature du harcèlement et de la violence au travail et les facteurs qui y ont contribué et les causes profondes, et à trouver d'autres mesures; et,

h. l'engagement à formuler des recommandations pour éviter que le harcèlement et la violence au travail ne se reproduisent ou ne s'aggravent;

La personne qui enquête mènera toutes les entrevues de façon juste, impartiale et professionnelle, en respectant les droits et la dignité de toutes les parties concernées. Elle pourra obtenir de l'aide, notamment pour la traduction et la transcription, mais elle ne peut en aucun cas sous-traiter l'enquête et doit s'acquitter elle-même des obligations en vertu du contrat.

20.12 L'enquête prendra fin si les parties parviennent à un règlement par un autre moyen.

~~20.04~~ **20.13** Sous réserve ~~de~~ **des restrictions prévues par** la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d'enquête. **Toutes les recommandations du rapport visant à éliminer ou à limiter les risques d'incidents sont étudiées par le comité de santé et sécurité compétent qui, une fois cet examen terminé, indique à l'employeur lesquelles il devrait selon lui mettre en œuvre, telles quelles ou dans une version modifiée, et lui soumet ses propres recommandations, le cas échéant. L'employeur qui décide de ne pas mettre en œuvre une recommandation initiale, modifiée ou nouvelle doit en fournir la justification écrite au comité.**

Formation

20.14 Chaque année, l'employeur fournit à tous les employé-e-s une formation obligatoire dirigée par une personne qualifiée pour donner de la formation sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, la violence sur le lieu de travail et l'intersectionnalité. Cette formation interactive doit porter sur les politiques et les processus pertinents, les lois et les règlements applicables, les recours possibles, la relation entre le harcèlement et la violence au travail et les motifs de distinction

illicite prévus au paragraphe 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et être adaptée à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 23.

23.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e ~~d'accepter une réinstallation et un recyclage~~ **d'être recyclable et d'accepter le télétravail ou une réinstallation**, l'employeur fera ~~tout ce qui est raisonnablement possible pour~~ **en sorte** que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

~~**23.02** Dans le cadre des comités de consultation patronale-syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux (2) parties, les représentants du Ministère 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.~~

~~**23.03** Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par des situations de réaménagement des effectifs, et dans la mesure où l'employé-e peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur maintien en poste plutôt qu'à la réembauche de contractuels.~~

23.02 Seuls les membres de l'unité de négociation effectuent le travail de cette unité, sauf si l'Alliance et l'employeur en ont explicitement convenu autrement par écrit.

23.03 L'employeur rapatrie dans l'unité de négociation le travail actuellement confié à la sous-traitance. Les parties se rencontrent dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.

23.04 Lorsqu'une personne occupe un poste à durée déterminée dans le même ministère ou organisme pendant trois ans cumulatifs sans interruption de service de plus de soixante jours civils consécutifs, le ministère ou organisme doit nommer cette personne pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache. Le « même ministère » comprend les fonctions qui ont été transférées d'un autre ministère ou organisme en vertu d'une loi du Parlement ou d'un décret en conseil.

23.05 L'employeur s'engage à ne pas créer d'interruption arbitraire de service ni à réduire les heures de travail prévues à l'horaire de façon à empêcher une personne d'obtenir un poste permanent.

ARTICLE 24

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.03 Les deux parties reconnaissent les avantages ~~globaux~~ **potentiels** du changement technologique et, par conséquent, encourageront et favoriseront le changement technologique dans les activités de l'Employeur. **Le changement technologique, au sens où ce terme est défini à l'article 24.02, doit être un outil complémentaire au travail effectué par les employé-e-s, mais ne pas s'y substituer.**

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions y compris, au titre des articles 24 et 59, ou encore sur l'utilisation de l'intelligence artificielle et la surveillance sur le lieu de travail.

Vie privée et sécurité des données des employé-e-s

- Toute surveillance visant à contrôler le rendement ou la productivité est interdite.
- Les employé-e-s ont un droit fondamental au respect de leur vie privée.
- Les employé-e-s ont le droit de savoir ce qu'on fait de leurs données (suivi, accès).
- Aucune cueillette ou utilisation discriminatoire de données.
- Sécurité des données.
- L'Alliance doit être informée de toute surveillance actuelle/prévue (pourquoi, quoi, comment), consultation sur les impacts potentiels sur la vie privée, les conditions de travail.

Environnement de travail numérique : introduction de l'intelligence artificielle

- L'intelligence artificielle ne doit pas être utilisée dans le cadre de l'évaluation des performances d'un employé.
- Impact de l'IA et des technologies émergentes (rôles, parcours professionnels, responsabilités, répartition de la charge de travail, etc.).
- Aucune perte d'emploi ou réduction des heures notamment en raison de l'IA.
- Lignes directrices claires à l'intention des employé-e-s sur l'utilisation et l'entraînement de l'IA.
- Formation sur l'IA subventionnée, dont certaines formations obligatoires (p. ex., lorsque l'IA est un élément important du travail, ou en cas de changement important ou de processus décisionnel automatisé).
- Responsabilité et apport des employé-e-s dans la gestion de leur carrière (p. ex., les employé-e-s sont encouragés à exprimer un intérêt précis en matière de perfectionnement professionnel et de formation à l'Employeur).

ARTICLE 25

DURÉE DU TRAVAIL

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 25.

Ajouter le préambule suivant

Sauf indication contraire dans la présente convention collective, l'employé-e n'est aucunement tenu d'avoir des communications liées au travail, par exemple de répondre à des appels ou à des courriels, en dehors de ses heures normales de travail, et ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou de représailles pour avoir exercé ses droits en vertu du présent paragraphe.
(…)

25.08 HORAIRE MOBILE

Sous réserve des nécessités du service, l'employe-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de ~~7 h~~ **6 h** à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

(…)

Nouveau 25.15 (*renumérotation nécessaire*)

Conformément à l'article 28, un-e employé-e tenu par l'Employeur de travailler des heures supplémentaires a droit à un minimum de douze (12) heures de repos consécutives. Toutes les heures qui étaient planifiées à son horaire à l'intérieur de cette période de douze (12) heures seront considérées comme des heures travaillées.

ARTICLE 27

PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 $)~~ **cinq dollars (5 $)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

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 et vingt-cinq cents (2,25 $)~~ **cinq dollars (5 $)** l'heure pour toutes les heures de travail, 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

Dispositions exclues

28.01 Les heures supplémentaires effectuées lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires ne sont rémunérées conformément au présent article que si l'employé-e est tenu par l'Employeur d'y assister.

Dispositions de dérogation

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

28.03. Généralités

a. L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.05 et 28.06 pour chaque période complète de ~~quinze (15)~~ **cinq (5)** minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit quand :

   i. le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales; et
   ii. l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

b. Les employé-e-s doivent consigner de la manière déterminée par l'Employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.
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.
d. Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés 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.

(…)

28.06 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

a. L'employé-e tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif ~~et demi (1 1/2) pour les premières (1ères) 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) (c'est-à-dire le deuxième (2e) jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés).~~

(…)

28.09 Repas

a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement ~~de douze dollars (12,00 $) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement~~ **équivalent à l'indemnité de déjeuner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.**

b. L'employé-e qui effectue ~~quatre (4)~~ **trois (3)** heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement ~~de douze dollars (12,00 $)~~ **équivalent à l'indemnité de déjeuner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** pour chaque période de ~~quatre (4)~~ **trois (3)** heures supplémentaires de travail~~, sauf si les repas sont fournis gratuitement~~.

c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à :
   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 30

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

(…)

30.02 Sous réserve du paragraphe 30.03, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

a. le jour de l'An;1
b. le Vendredi saint; 2
c. le lundi de Pâques;
d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
e. la Journée nationale des peuples autochtones;
f. la fête du Canada;
g. la fête du Travail;
h. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
i. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
j. le jour du Souvenir;
k. le jour de Noël;
l. l'Après-Noël;
m. ~~un~~ **deux** autre**s** jour**s** dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, ~~est~~ **sont** reconnu**s** comme jour**s** 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 troisième (3^{e}) lundi de février et** le premier (1er) lundi d'août;
n. un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

(…)

ARTICLE 32
TEMPS DE DÉPLACEMENT

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 32.

(...)

32.04 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 32.05 et 32.06. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas ~~trois (3)~~ **cinq (5)** heures.

32.05 Aux fins des paragraphes 32.04 et 32.06, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

a. si l'employé-e utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur;

b. si l'employé-e utilise un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par l'Employeur, qu'il lui faut pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, au retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;

c. si l'employé-e demande de partir à une heure différente ou d'utiliser un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.

32.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 :

Lorsqu'un employé-e doit se déplacer en service commandé, le temps de voyage nécessaire est considéré comme étant du temps passé au travail et rémunéré de la façon suivante :

~~a. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;~~

~~b.~~ **a.** un jour de travail normal ~~pendant lequel l'employé-e voyage et travaille~~, l'employé-e touche :

i. sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ~~ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire~~;

et

ii. le tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement **ou de travail** additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire~~, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au tarif normal~~;

~~c.~~ **b.** un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement.~~, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.~~

32.07

a. À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé.
b. Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

a. L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40)~~ **dix (10)** nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque ~~vingt (20)~~ **dix (10)** nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale ~~jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles~~.
b. Le nombre d'heures de congé payé qui peuvent être acquises en vertu du présent paragraphe ~~ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et~~ est acquis à titre de congé compensateur.
c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.08c) et d).
d. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

ARTICLE 34
CONGÉ ANNUEL PAYÉ

(...)

Acquisition des crédits de congé annuel

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)~~ **cinquième (5e)** anniversaire de service;

~~b.~~ douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **cinquième (5e)** 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.~~ **c.** quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18e)~~ **dixième (10e)** 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.~~ **e.** dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28e)~~ **vingt-troisième (23e)** anniversaire de service.

(...)

ARTICLE 35
CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

(...)

35.04 Certificats médicaux

L'employé-e n'est pas tenu de fournir un certificat médical pour obtenir un congé de maladie de (5) jours consécutifs ou moins. Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'Employeur, l'employé-e est remboursé pour le coût du certificat, jusqu'à concurrence de ~~trente-cinq dollars (35 $)~~ **soixante-dix dollars (70 $)**, sur présentation d'une preuve acceptable~~, pour les périodes d'absence de trois (3) jours consécutifs ou moins~~.

(...)

ARTICLE 37
CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

L’Alliance souhaite avoir une discussion à ce sujet et se réserve le droit présenter une proposition concernant l’article 37.

ARTICLE 38
CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 38, y compris, sur les points énumérés ci-dessous :

- **Simplifier la formulation de l'article conformément aux travaux du comité mixte**
- **Simplifier les dispositions indépendamment de la juridiction**
- **Négocier l'amélioration des dispositions du congé de maternité**

ARTICLE 40
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 40, y compris, sur les points énumérés ci-dessous :

- **Simplifier la formulation de l'article conformément aux travaux du comité mixte**
- **Simplifier les dispositions indépendamment de la juridiction**
- **Négocier l'amélioration des dispositions du congé parental**

ARTICLE 42
CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS

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

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

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

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

42.XX L'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

42.YY Pour chaque semaine où l'employé-e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes, il ou elle reçoit la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations d'assurance-emploi (AE) applicables.

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

ARTICLE 43
CONGÉ PERSONNEL ~~DE BÉNÉVOLAT~~

Article 43 : Congé personnel (à partir du 1er avril 2024)

43.01 Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur ~~et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables~~, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~quinze (15)~~ **vingt-deux virgule cinq (22,5)** heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de ~~sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75)~~ **une (1)** heure~~s~~ chacune.

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

43.02 Nonobstant le paragraphe 43.01, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations personnelles. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu avec l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de dépense additionnelle pour l'employeur.

Il est entendu que l'Employeur ne doit pas se servir du présent paragraphe pour remplacer tout autre congé prévu par la présente convention collective.

ARTICLE 44
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

44.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

a. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles-filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;
c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
d. du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, **du beau-frère, de la belle-sœur, de la bru, du gendre et** des grands-parents de l'employé-e;
e. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
f. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e;
   ou
g. d'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.

44.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures au cours d'une année financière.

44.03 Sous réserve du paragraphe 44.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre ~~âgée~~ de sa famille;

d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;

e. pour assister à une activité ~~scolaire~~ **qui concerne l'enfant de l'employé-e,** si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture ~~imprévisible~~ de l'école ou de la garderie;

g. pour rendre visite à un membre de la famille qui~~, en raison d'une maladie terminale,~~ approche la fin de sa vie;

h. ~~quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 44.02 peuvent être utilisées~~ pour se rendre à un rendez-vous ~~avec un conseiller juridique ou un parajuriste~~ **de nature professionnelle** 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;

i. pour s'occuper d'autres questions qui sont raisonnablement considérées comme une situation pressante dans le foyer de l'employé-e.

44.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 44.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

44.05 Lorsqu'un employé-e n'a pas épuisé ses crédits de congé prévus par le présent article au cours d'une année financière, la partie non utilisée est reportée à l'année suivante, jusqu'à concurrence de cent cinquante (150) heures.

ARTICLE 45
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

45.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

a. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;

b. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;

c. l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles ~~une (1) seule~~ **deux (2)** fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur.

ARTICLE 47
CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

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

a. **tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e;**
b. 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 47.01(a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.~~

47.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration de la personne défunte u doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de ~~trois (3)~~ **cinq (5)** jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

a. À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours ~~civils~~ **de travail** ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de ~~cinq (5)~~ **sept (7)** jours de travail.
b. Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
    i. la première période doit inclure le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
    ii. la deuxième période doit être prise au plus tard ~~douze (12)~~ **vingt-quatre (24)** mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
    iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas ~~trois (3)~~ **cinq (5)** jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

47.03 L'employé-e a droit à ~~un (1)~~ **deux (2) jours** de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un oncle ou d'une tante, **d'une nièce ou d'un neveu,** d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

.

47.04 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 47.02 et 47.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

47.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 47.02 et 47.03.

L'Alliance souhaite discuter de la définition d'un jour et se réserve le droit de présenter une proposition concernant l'article 33.

ARTICLE 51
CONGÉ DE DEVELOPPEMENT ET DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

51.01 La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :

a. un cours offert par l'Employeur;

b. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;

c. un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.

51.02 Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 51.01. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 28 : heures supplémentaires, ou de l'article 32 : temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article.

51.03 Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

Perfectionnement professionnel

51.04 Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employé-e-s, à l'occasion, la possibilité :

a. de participer à des formations, à des ateliers, à des cours de courte durée ou à des programmes semblables qui sont offerts en dehors du service pour tenir à jour leurs connaissances et leurs compétences dans leur domaine respectif;

b. d'effectuer des recherches dans leur domaine de spécialisation qui ne sont pas nécessairement liées à leur travail et qui, selon l'Employeur, sont nécessaires pour permettre aux employé-e-s de mieux remplir leur rôle actuel;

c. de participer à des ateliers linguistiques, à des cours ou à des programmes d'immersion pour améliorer leurs compétences linguistiques ou atteindre le niveau de compétence linguistique requis;
et

d. de participer au Programme d'apprentissage mixte.

51.05 Une personne salariée doit recevoir des congés de perfectionnement professionnel chaque année pour participer à une ou à plusieurs des activités décrites au paragraphe 51.04. L'employé-e discute avec l'Employeur de la nature, de la durée et des dates du perfectionnement professionnel, qui sontEmployeur soumises à l'approbation de la direction.

51.06 Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, l'employé-e obtient un congé payé pour participer aux activités décrites au paragraphe 51.04.

51.07 En vertu du présent paragraphe, l'employé-e peut demander à n'importe quel moment de suivre un programme de perfectionnement professionnel et cette demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

51.08 Les employé-e-s en congé de perfectionnement professionnel touchent le remboursement des dépenses de voyage raisonnables, des frais d'inscription et de toute autre dépense qu'ils ou elles ont engagée et que l'Employeur juge appropriée.

ARTICLE 54
CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE

54.01 Congé pour cause de violence familiale

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

a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité **et leur rendement** au travail. **L'employeur s'engage par conséquent à offrir son soutien aux membres du personnel qui sont victimes de violence familiale.**

b. Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :

i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
iii. d'obtenir des services de counseling;
iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ~~ou~~
v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale**; ou**
vi. de remplir toutes autres obligations liées à la gestion de sa situation.

c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas ~~soixante-quinze (75)~~ **cent cinquante (150)** heures au cours d'une année financière. **Des congés payés supplémentaires au-delà des cent cinquante (150) heures prévues peuvent être accordés au cas par cas.**

d. Tous les renseignements personnels au sujet de la situation de violence familiale de l'employé-e demeurent confidentiels conformément aux lois pertinentes. Aucune information ne sera conservée dans le dossier de l'employé-e sans son autorisation écrite expresse.

e. Afin d'offrir une aide aux employé-e-s victimes de violence familiale et d'offrir un environnement de travail sécuritaire à tout son personnel, l'Employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'un-e employé-e en situation de violence familiale pour ce qui suit :

i. **La modification de son horaire ou de son lieu de travail;**
ii. **La réaffectation de tâches;**
iii. **Le télétravail;**
iv. **La mutation ou le transfert à un autre lieu d'emploi;**
v. **Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse courriel pour éviter tout contact intimidant; et/ou**
vi. **Toute autre mesure appropriée dont celles prévues dans les dispositions existantes visant à accorder des modalités de travail flexibles.**

~~d.~~ **f.** 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 **respectés** est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

~~e.~~ **g.** Nonobstant les alinéas 54.01(b) et 54.01(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

ARTICLE 55
CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

55.01 Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur, ~~quinze (15)~~ **trente-sept virgule cinq (37,5)** heures de congé payé ~~et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé~~ sont accordées à chaque année financière à un employé-e qui s'auto-déclare comme une personne 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.

(...)

ARTICLE 60
EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 60.

60.XX Les employé-e-s qui travaillent dans les centres d'appel ont droit à un minimum de quarante-cinq (45) secondes de micropause cognitive entre les appels.

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

60.02

a. **Lors de leur embauche, tous** ~~L~~les employé-e-s des centres d'appels ~~auront l'opportunité de participer~~ **participent** à au moins une (1) journée de formation facilitée **sur les compétences en matière d'adaptation,** ~~liée à~~ l'intervention de crise **et l'aptitude à gérer des appels difficiles**. ~~Additionnellement, les nouveaux employé-e-s recevront aussi une formation facilitée sur les habiletés d'adaptation lors de l'embauche initiale.~~

b. Les employé-e-s des centres d'appels ont droit à un minimum de deux (2) jours par année pour suivre une formation liée au travail dans les centres d'appels, notamment une formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation **et une formation sur l'intervention de crise, l'aptitude à gérer des appels difficiles et d'autres sujets déterminés à la suite de consultations avec l'Alliance.**

60.03 La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction. La surveillance d'appels ne doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires.

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

ARTICLE 62
INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

SOUS TOUTES RÉSERVES

ARTICLE 65

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 65.

(...)

65.05. Les heures de travail au tarif normal qui dépassent les heures prévues à l'horaire pour les employé-e-s à temps plein doivent être offertes aux employé-e-s à temps partiel qualifiés, selon les années de service tel que défini au sous-alinéa 34.03a)(i).

(…)

65.0~~7~~8 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 pour cent (4,6 %)~~ **cinq virgule quatre pour cent (5,4 %)** pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

a. Si un jour supplémentaire est proclamé conformément au paragraphe 30.02m), la prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.

ARTICLE 67

ADMINISTRATION DE LA PAYE

(...)

67.07

a. Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins ~~trois (3)~~ **un (1)** jour~~s~~ de travail ou poste~~s~~ ~~consécutifs~~, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

c. L'employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.

d. Afin de déterminer le moment où l'employé-e est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.

e. Si l'employé-e est nommé à un poste qu'il ou elle a déjà occupé de façon intérimaire, le temps consacré au poste par intérim est crédité aux fins du calcul de la date du passage à l'échelon suivant.

(...)

ARTICLE 69
DURÉE DE LA CONVENTION

SOUS TOUTES RÉSERVES

NOUVEL ARTICLE
SOUTIEN À LA SANTÉ GÉNÉSIQUE

XX.01 Aux fins du présent article, « santé génésique » inclut :

i. **les menstruations, la périménopause, la ménopause et l'hypogonadisme;**
ii. **le syndrome des ovaires polykystiques (SOPK) et l'endométriose;**
iii. **la fécondation in vitro (FIV) et d'autres formes de techniques de procréation assistée;**
iv. **la vasectomie, la ligature des trompes, l'hystérectomie et l'ovariectomie;**
v. **la grossesse qui se termine autrement que par une naissance;**
vi. **les soins reproductifs d'affirmation de genre;**

ainsi que les maladies, les interventions et les traitements médicaux connexes.

XX.02 L'employeur reconnaît l'importance d'offrir du soutien aux employé-e-s qui éprouvent des douleurs, de l'inconfort ou d'autres symptômes liés à la santé génésique, y compris l'importance d'offrir un lieu de travail sécuritaire sur les plans physique et psychologique, de promouvoir le bien-être et de répondre aux besoins en santé mentale découlant de ces expériences.

Soutien individuel en matière de santé génésique

XX.03 Afin d'aider les employé-e-s à gérer les symptômes liés à leur santé génésique et d'offrir un lieu de travail sécuritaire, l'employeur approuve les demandes raisonnables concernant ce qui suit :

a. **le télétravail;**
b. **l'adoption d'un horaire flexible;**
c. **des mesures de soutien sur le lieu de travail qui favorisent le confort et le bien-être de l'employé-e, comme des périodes de repos dans un endroit tranquille ou des pauses supplémentaires;**
d. **des congés payés conformément aux paragraphes XX.04 à XX.08.**

Les demandes visant à obtenir ces mesures ne seront pas refusées sans motif valable.

Congés pour la santé génésique

XX.04 L'employé-e a droit à un maximum de quatre-vingt-dix (90) heures de congé payé par année civile pour gérer les symptômes liés à sa santé génésique ou pour se rendre à des rendez-vous sans obligation de fournir un certificat médical.

XX.05 L'employé-e qui demande des congés en vertu du présent article doit informer l'Employeur le plus tôt possible de la période réelle ou prévue de ces congés.

XX.06 L'employé-e qui a épuisé ses congés pour la santé génésique peut prendre des congés de maladie payés conformément aux dispositions sur les congés de maladie de la convention collective, sans obligation de fournir un certificat médical.

Congé en cas d'interruption de de grossesse

XX.07 Aux fins du présent article, « interruption de grossesse » désigne une grossesse qui se termine autrement que par une naissance.

XX.08 L'employé-e a droit à des congés payés en vertu du présent article dans les cas suivants :

- **a. l'employée subit une interruption de grossesse;**
- **b. son épouse ou sa conjointe de fait subit une interruption de grossesse;**
- **c. une autre personne subit une interruption de grossesse et l'employé-e serait devenu le parent légal de l'enfant à naître.**

XX.09 Si la grossesse de l'employée est interrompue avant vingt (20) semaines, elle a droit à trois (3) jours de congé payé.

XX.10 Si la grossesse est interrompue après vingt (20) semaines, l'employée a droit aux congés qui suivent :

- **a. sept (7) jours de congé payé; et**
- **b. jusqu'à concurrence de huit (8) semaines de congé non payé, sauf si l'employée a droit à une période plus longue en vertu de l'article 38.**

XX.11 À titre de précision, si la grossesse est interrompue après vingt (20) semaines et que l'employée a commencé un congé non payé en vertu de l'article 38, le nombre total de congés payés et non payés auxquels elle a droit, y compris tout congé prévu aux alinéas XX.10a) et b), ne doit pas dépasser dix-huit (18) semaines.

XX.12 Les congés prévus à l'alinéa XX.10a) peuvent être pris en une seule période de sept (7) jours de travail consécutifs, ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de sept (7) jours de travail.

NOUVEL ARTICLE
TÉLÉTRAVAIL

Pour l'application du présent article, le télétravail est un régime de travail flexible permettant aux employé-e-s d'effectuer une partie ou la totalité de leurs tâches ailleurs qu'au lieu de travail désigné.

Les parties reconnaissent que le télétravail aide à :

- **réduire le stress et concilier le travail et la vie personnelle;**
- **promouvoir une fonction publique diverse et inclusive;**
- **améliorer la santé et la sécurité psychologiques, grâce à des modalités de travail flexibles;**
- **recruter et maintenir en poste des personnes issues d'un plus grand bassin géographique;**
- **réduire la congestion routière et la pollution atmosphérique causées par le transport, conformément à la Stratégie pour un gouvernement vert.**

XX.01 Il est entendu que le télétravail est facultatif et non obligatoire.

XX.02 L'employeur n'impose pas de limite sur le nombre de jours de télétravail auquel des groupes de personnes salariés ont droit.

XX.03 Chaque demande est examinée au cas par cas par le supérieur hiérarchique direct du salarié. Il incombe au supérieur hiérarchique de véritablement essayer de parvenir à un accord de télétravail qui tienne compte de la situation du salarié. À ce titre, le supérieur hiérarchique direct du salarié doit au minimum :

a. **discuter de la demande avec le salarié;**
b. **tenir compte des conséquences d'un refus pour le salarié;**
c. **tenir compte des obligations culturelles des personnes autochtones;**
d. **s'assurer que le refus est fondé sur des motifs opérationnels raisonnables.**

XX.04 La décision de l'employeur concernant une demande pour une nouvelle entente de télétravail ou de la révision d'une entente existante est communiquée dans un délai de vingt-huit (28) jours civils à compter de la demande initiale. Si une telle demande est refusée, l'employeur doit en fournir les raisons détaillées par écrit.

XX.05 Les employé-e-s ayant conclu une entente de télétravail peuvent choisir d'y mettre fin moyennant un préavis raisonnable adressé à l'employeur. L'employeur concède cette résiliation au plus tard dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la réception de ce préavis.

XX.06 L'employeur peut entreprendre de modifier ou résilier une entente de télétravail approuvé pour des motifs opérationnels raisonnables, sous réserve du

paragraphe XX.03. L'employeur doit donner un préavis raisonnable avant de modifier ou de résilier un accord de télétravail. Toute résiliation doit être motivée par écrit et communiquée immédiatement au syndicat.

XX.07 Arrangements particuliers

Nonobstant ce qui précède, rien n'empêche l'employé-e de demander à travailler à distance temporairement ou selon ses besoins, sans entente de télétravail formelle. Ces demandes ne peuvent être refusées sans motif raisonnable.

XX.08 Matériel et fournitures

a. **Les ministères et les organismes doivent fournir à tous les employé-e-s qui ont une entente de télétravail le matériel dont ils ont besoin pour travailler à la maison, ou rembourser les coûts raisonnables associés à la mise en œuvre d'une entente de télétravail.**
b. **Sauf indication contraire dans le présent article, toutes les modalités de l'entente de télétravail doivent être conformes à la convention collective et au *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*.**

XX. 09 Avis au syndicat

Tous les trimestres, l'employeur fournit au syndicat une liste des employé-e-s qui ont une entente de télétravail. La liste comprend le nom de chaque personne, son poste, sa classification, l'emplacement de son unité de travail, le lieu de travail à distance, le nombre de jours par semaine pour lesquels le télétravail a été approuvé ou refusé, ainsi que les coordonnées personnelles de chaque employé-e.

NOUVEL ARTICLE
FONDS DE JUSTICE SOCIALE

XX.01 L'employeur verse un cent (1 ¢) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC et cette contribution est versée pour toutes les heures travaillées par chaque employé-e de l'unité de négociation. Les contributions au Fonds sont versées trimestriellement, au milieu du mois qui suit immédiatement la fin de chaque trimestre d'exercice, et ces contributions sont remises au Fonds de justice sociale de l'AFPC.

NOUVEL ARTICLE
NÉCESSITÉS DU SERVICE

XX.01 L'employeur convient que, s'il refuse à un-e employé-e l'accès à une disposition de la présente convention en raison des nécessités du service, il doit, au moment du refus, préciser par écrit les nécessités invoquées pour refuser la demande de congé.

NOUVEL ARTICLE
PRIME D'UTILISATION D'UNE LANGUE AUTOCHTONE

XX.01 Les employé-e-s qui maîtrisent une langue autochtone et qui s'expriment dans cette langue au travail touchent une prime annuelle de six mille dollars (6 000 $), payée en versements toutes les deux semaines.

NOUVEL ARTICLE
SANTÉ ET SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES

SOUS TOUTES RÉSERVES

NOUVEL ARTICLE
CHARGE DE TRAVAIL DES AGENT-E-S DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE

SOUS TOUTES RÉSERVES

APPENDICE D
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

L'Alliance se réserve le droit de faire des propositions à une date ultérieure sur l'APPENDICE D – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS, y compris l'ancienneté équitable, la réinstallation, le recyclage et le télétravail.

Enjeux pour la négociation :

1) Pour mieux gérer les situations nouvelles ou actuelles de réaménagement des effectifs, élargir les responsabilités du Secrétariat du Conseil du Trésor pour y inclure l'établissement d'un comité national mixte de réaménagement des effectifs.
2) Diminuer les cas de réinstallation involontaire.
3) Maximiser les possibilités d'emploi par le biais du télétravail
4) Ajouter le processus de sélection des employé-e-s à des fins de maintien en poste ou de licenciement (SERLO) à la convention collective et le redéfinir de manière à inclure l'ancienneté équitable pour déterminer les licenciements.
5) Supprimer les références à la « sous-traitance » dans l'appendice conformément aux modifications apportées à l'article sur la sécurité d'emploi.
6) Afin d'accroître la sensibilisation et l'accès aux droits liés au réaménagement des effectifs, ajouter une référence à l'exonération de la réduction de la pension d'un employé-e en raison d'une retraite anticipée pour les « employé-e-s optants » qui mettent fin à leur emploi en raison du réaménagement des effectifs.

NOUVEL APPENDICE
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE APPLICABLES AUX COMMIS À LA COLLECTE DES DONNÉES (CCD)

SOUS TOUTES RÉSERVES

NOUVEL APPENDICE
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE POUR LES MEMBRES CIVILS DE LA GRC

SOUS TOUTES RÉSERVES

NOUVEL APPENDICE
ADAPTER LES LIEUX DE TRAVAIL AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

SOUS TOUTES RÉSERVES

DEUXIÈME PARTIE
REVENDICATIONS ÉCONOMIQUES

L'Alliance se réserve le droit, une fois que l'Employeur aura fourni des renseignements sur la paye et d'autres renseignements d'ordre économique, de déposer un ensemble complet de revendications comprenant, entre autres, les éléments suivants :

- **Augmentations économiques générales égales ou supérieures à l'inflation;**
- **Modifications aux taux de rémunération, y compris des ajustements au marché, des rajustements salariaux et des rajustements aux lignes salariales;**
- **Restructuration des grilles salariales;**
- **Nouvelles indemnités ou indemnités augmentées ou élargies pour des groupes professionnels particuliers;**
- **Notes sur la rémunération;**
- **Régime de retraite (régime à deux paliers et retraite anticipée).**

TROISIÈME PARTIE
APPENDICES

L'Alliance se réserve le droit de faire ultérieurement des propositions sur les appendices suivants :

APPENDICE C – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

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

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

APPENDICE I - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN EXAMEN CONJOINT DE LA FORMATION EN MATIERE D'EQUITE EN MATIERE D'EMPLOI, DE DIVERSITE ET D'INCLUSION ET DES SYSTEMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS

APPENDICE J – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉE L'ALLIANCE) CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION : INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

APPENDICE K – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DU CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

APPENDICE O – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE ADMINISTRATION DES PROGRAMMES (PM) TRAVAILLANT COMME AGENTS DES PÊCHES

APPENDICE Q – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE GROUPE DE TRAVAIL DES PROGRAMMES DE BIEN-ÊTRE SOCIAL (WP) EN TANT QU'AGENT

DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE ET RESPONSABLE DES AGENTS DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE