



Agence canadienne
d'inspection des aliments

Canadian Food
Inspection Agency

f

Propositions de l'Employeur

Pour la

Convention collective

Du

**Groupe de l'Alliance de la Fonction publique du Canada
(AFPC)**

Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

le 23 août 2022

Canada

PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR - ACIA

Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)

Sous toutes réserves

ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE LA PARTIE PATRONALE

Merril Bawden, Directrice principale, Stratégie et intégration des affaires, Opérations

Marie-Claude Bergeron – Directrice exécutive, Réseau des laboratoires de l'Est, Science

Anne-Marie Carré – Gestionnaire d'inspection, Opérations Québec

Leng Chiv – Conseillère principale, Communications et affaires publiques

Kent Craig – Gestionnaire d'inspection, Opérations Ontario

Marco Dupuis – Directeur, Gestion intégrée

Josée Rivest – Gestionnaire d'inspection, Opérations Atlantique

Christine Taylor – Gestionnaire d'inspection, Opérations Ouest

Linda Webster – Directrice, Politiques et programmes

Karen Alexander – Gestionnaire, Négociations collectives

Michael Jones – Analyste des négociations collectives

Christine Gallinger – Agente principale de projet

Esther Sanderson – Gestionnaire des enjeux

Stephen Whitworth – Analyste des négociations collectives

Brenda Dagenais
Négociatrice / directrice générale, Négociations collectives et relations de travail

INTRODUCTION

L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) s'engage à conclure une convention collective qui est équitable pour les employés, qui tient compte du contexte économique et fiscal et qui est raisonnable pour les Canadiens.

Sous toutes réserves, le présent document énonce les propositions non monétaires initiales de l'Employeur en vue des négociations pour le renouvellement de la convention collective échue le 31 décembre 2021 et couvrant les employés membres de l'unité de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

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

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

Un deuxième objectif est de faire avancer les priorités stratégiques de l'ACIA et la mise en œuvre du cadre « Répondre aux besoins d'aujourd'hui et bâtir pour l'avenir », qui peut être modifié à l'occasion, entre autres, de remanier nos conventions collectives pour qu'elles tiennent compte de la restructuration organisationnelle importante et des besoins opérationnels cruciaux afin d'être en mesure de mettre pleinement en œuvre le programme de changement de l'Agence.

Une telle approche est équitable pour les contribuables et les fonctionnaires, et contribuera à créer une main-d'œuvre saine, mobile, souple, et productive.

L'Employeur se réserve le droit de modifier, retirer ou réviser ces propositions initiales, ou de proposer un nouveau libellé et ce, en tout temps au cours des négociations, de même que des contre-propositions aux revendications de l'agent négociateur. L'Employeur a également indiqué dans ces propositions qu'il souhaitait ouvrir la discussion avec l'agent négociateur sur certains sujets. Suivant ces discussions, l'Employeur se réserve le droit de préparer et de soumettre d'autres propositions et contre-propositions s'il le juge nécessaire et approprié.

L'employeur se réserve le droit de déposer des propositions monétaires à une date ultérieure au cours du processus de négociation.

L'Employeur se réserve le droit de soumettre des propositions au cours des négociations pour corriger les erreurs et incohérences entre les versions anglaise et française de la Convention collective, et pour traiter des modifications de pure forme.

Sauf indication contraire, les propositions s'appliquent à la convention collective en vigueur et ont été formulées par référence aux articles de la convention collective actuelle.

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

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

REMARQUE : Les modifications proposées sont inscrites ***en caractères gras et en italique*** et indiquent qu'il s'agit de changements apportés à la Convention collective existante. Lorsque des suppressions sont proposées, le texte existant est ~~barré~~.

OBJECTIFS

Les objectifs de l'Employeur dans le cadre des négociations de la nouvelle Convention collective sont principalement les suivants :

- 1 - Améliorer la capacité de l'Employeur d'exécuter le mandat de l'Agence de façon efficace et efficiente dans un climat économique où l'on se soucie de plus en plus des coûts.
- 2 - Veiller à ce que les conditions d'emploi permettent la modernisation et la mise en œuvre complète de notre cadre « ACIA 2025 : Bâtir pour l'avenir » ainsi que de nos priorités stratégiques.
- 3 - Veiller à ce que les modalités de l'emploi soient suffisamment souples pour permettre à l'Employeur et aux employés de s'adapter aux conditions changeantes.
- 4 - Assurer une certaine uniformité entre les conventions collectives de l'Agence et clarifier et normaliser le langage, et le rendre plus concis, s'il y a lieu.
- 5 - Réviser et modifier, au besoin, la Convention collective pour tenir compte des modifications législatives récentes ou de tout autre changement administratif apporté à la terminologie.
- 6 - Discuter de l'administration et de la simplification de la paye, y compris une prolongation de la période de mise en œuvre.

RÉSUMÉ DES PROPOSITIONS INITIALES DE L'EMPLOYEUR

VARIÉS - GÉNÉRALITÉS.....	7
ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	8
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION	9
ARTICLE 8 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	10
ARTICLE 9 - INFORMATION	11
ARTICLE 10 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	12
ARTICLE 11 - UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	13
ARTICLE 13 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES.....	14
ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	15
ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	16
VARIÉS - DURÉE DU TRAVAIL – FLEXIBILITÉ ACCRUE.....	17
ARTICLE 24 - DURÉE DU TRAVAIL.....	18
ARTICLE 26 - PRIMES DE POSTE.....	19
VARIÉS - PAYE POUR SERVICES SUPPLÉMENTAIRES	20
ARTICLE 27 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	21
ARTICLE 28 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	22
ARTICLE 29 - DISPONIBILITÉ	24
ARTICLE 30 - INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL.....	25
ARTICLE 31 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	26
ARTICLE 34 - CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ.....	28
ARTICLE 37 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	29
ARTICLE 38 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	30
ARTICLE 44 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	31
ARTICLE 45 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE.....	32
ARTICLE 51 - CONGÉ POUR COMPARUTION.....	33
ARTICLE 54 - CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS.....	34
ARTICLE 56 - EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	35
ARTICLE 58 - EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E.....	36
ARTICLE 61 - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....	37
ARTICLE 64 - ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	38
ARTICLE 67 - DURÉE DE LA CONVENTION.....	39
APPENDICE « A » - TAUX DE RÉMUNÉRATION ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION	40
APPENDICE « B » - POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI	41
APPENDICE « F » - PROTOCOLE D'ENTENTE - DURÉE DU TRAVAIL.....	42
APPENDICE « G » - PROTOCOLE D'ENTENTE - TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER.....	43
APPENDICE « K » - PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	44
NOUVEAU - PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES : RECOUVREMENT DES COÛTS.....	45

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

GÉNÉRALITÉS

Simplification de la paye

Les parties conviennent que toute proposition acceptée n'entraînera aucun paiement ou ajustement rétroactif. Ces propositions serviront à guider la mise en œuvre prospective de la nouvelle convention collective une fois cette dernière signée.

L'employeur souhaite discuter d'options en vue de normaliser et simplifier certaines conditions d'emploi afin de diminuer le fardeau sur l'administration de la paye, lorsque leur coût est raisonnable.

Articles variés

ARTICLE 2 - INTERPRETATION ET DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

...

- (d) « conjoint-e de fait » désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a ~~vécu~~ **cohabité** dans une relation conjugale avec l'employé-e; (common-law partner)

...

- (f) « emploi continu » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la **Directive** politique sur les conditions d'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention; (continuous employment)

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

NOUVEAU

3.03 *Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.*

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

ARTICLE 8 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 8.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 27 octobre 1997 et modifié ultérieurement par ladite Commission, le 20 avril 1999 et le 22 décembre 1999 ***à l'égard des employés qui sont membres de l'unité de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).***

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

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 électronique à la convention collective n'est pas disponible ou n'est pas pratique, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective.***

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

ARTICLE 10 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

10.02 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e, **y compris la méthodologie/formule utilisée pour calculer ce montant. L'Alliance informe l'employeur par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils à l'avance, de toute modification du montant des retenues mensuelles à précompter.**

...

~~**10.07** L'Employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.~~

(Re-numéroter en conséquence)

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

ARTICLE 11 - UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

11.02 ~~L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition du Syndicat, dans ses locaux, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents du Syndicat.~~

(Renommer en conséquence)

ARTICLE 13 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application de l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

13.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, ***lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application de l'article 190(1) de la LRTSPF alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a ou 186(1)b, du sous-alinéa 186(2)a(i), de l'alinéa 186(2)b, de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTSPF,*** l'Employeur accorde un congé payé :

a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,

et

b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un-e employé-e ou du Syndicat qui dépose une plainte.

...

13.14 Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 seront payés ***durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par année financière;*** 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. ***La clause 13.14 prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou bien lors de la mise en oeuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première éventualité.***

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES

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

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner au Syndicat un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins **trente (30) ~~cent quatre-vingt (180)~~** jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

ARTICLES DIVERS - DURÉE DU TRAVAIL – FLEXIBILITÉ ACCRUE

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

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

ARTICLE 24 - DURÉE DU TRAVAIL

L'Employeur souhaite discuter de la durée du travail.

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

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 l'heure pour toutes les heures **normales** de travail **prévues à son horaire**, ~~y compris les heures supplémentaires~~, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

PAYE POUR SERVICES SUPPLÉMENTAIRES

L'employeur propose les modifications suivantes à l'article 27 (heures supplémentaires), à l'article 28 (indemnité de rappel au travail), à l'article 29 (disponibilité), à l'article 30 (indemnité de rentrée au travail) et à l'article 31 (jours fériés payés) dans la convention collective pour faire la distinction entre se présenter physiquement au lieu de travail et travailler à distance à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

ARTICLE 27 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dispositions exclues

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

27.08

...

- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas :
 - (i) à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas-;***
 - (ii) ou à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.***

ARTICLE 28 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

28.01 Si l'employé-e est rappelé au travail

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
ou
- b) un jour de repos,
ou
- c) **sans préavis**, après avoir terminé son travail de la journée et avoir **physiquement** quitté les lieux de travail, et rentre **physiquement** au **lieu de** travail, il ou elle touche le plus élevé des deux montants suivants :
 - (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel, **ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures.** ~~jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures.~~ Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 31.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail,
ou
 - (ii) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- d) **L'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir physiquement quitté son lieu de travail peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e touche la rémunération prévue au paragraphe 28.07.**
- ed) Le paiement minimum mentionné en 28.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 61.06 de la présente convention.
- fe) Lorsqu'un-e employé-e est rappelé au travail sans qu'il ou elle ait à quitter l'endroit où il ou elle a été rappelé, le minimum de trois (3) heures prévu à l'alinéa 28.01c) est remplacé par un minimum d'une (1) heure qui s'applique une seule fois à l'égard de chaque période de huit (8) heures.

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

ARTICLE 28
INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL (suite)

...

(Re-numéroter en conséquence)

Rémunération en espèces ou sous forme de *paiement forfaitaire ou de congé compensateur payé*

28.05 L'Employeur s'efforce de verser la rémunération pour l'indemnité de rappel au travail dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

ARTICLE 29 - DISPONIBILITÉ

29.02 L'employé-e désigné par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité, doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro téléphonique connu, **adresse électronique et/ou autre méthode de communication**, et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

...

29.04 L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail ~~un jour de repos~~ et qui s'y présente touche la **rémunération prévue à l'alinéa 28.01c)** plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

~~a) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;~~

~~ou~~

~~b) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires réelles;~~

~~c) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération pour la période de disponibilité dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.~~

L'employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employée touche la rémunération prévue au paragraphe 28.01e).

ARTICLE 30 - INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

- 30.01** a) Lorsque l'employé-e est tenu de rentrer ***physiquement*** au ***lieu de*** travail et qu'il ou elle s'y présente un jour de repos, il ou elle a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable, ***ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures ;***
- b) ***L'employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employée est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées;***
- c)b) — Le paiement minimum mentionné en a) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 61.05.

...

ARTICLE 31 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

31.01 Sous réserve du paragraphe 31.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

...

Pour plus de précision, les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération calculées au tarif normal, ou huit (8) heures de rémunération calculées au tarif normal où la semaine normale de travail est de quarante (40) heures.

...

31.06 L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

a) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable **qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures** pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;

ou

b) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 31.05.

c) ***L'employé-e qui est tenu de travailler un jour férié peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.***

d)e) Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter **physiquement** au **lieu de** travail et se présente effectivement au **lieu de** travail dans les conditions énoncées en 31.06 a) ou b) ci-dessus et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé, de la façon suivante, des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

(i) les frais de millage au taux normalement payés à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile lorsqu'il ou elle voyage dans son propre automobile;

ou

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

ARTICLE 31
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS (suite)

- (ii) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.

ARTICLE 34 - CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

34.01 À la demande d'un-e employé-e et à la discrétion de l'Employeur, ***ou à la demande de l'Employeur avec l'accord de l'employé***, l'indemnité acquise en vertu de l'article 27 – Heures supplémentaires; l'article 28 – Indemnité de rappel au travail; l'article 29 – Disponibilité; l'article 30 – Indemnité de rentrée au travail; et du temps de déplacement rémunéré au taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 33 – Temps de déplacement, peuvent être pris sous forme de congé compensatoire, qui sera calculé au taux de prime prévu à l'article applicable.

...

34.03 Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant seront rémunérés 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 l'exercice financier en question. ~~L'Employeur s'efforcera d'effectuer ledit paiement dans les quatre (4) semaines du début de la première période de paie après le 30 septembre.~~

34.04 À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, ***ou à la demande de l'Employeur avec l'accord de l'employé***, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, ***une fois par exercice financier***, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

...

NOUVEAU

34.07 ***Lorsqu'un paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforcera de verser ledit paiement dans les huit (8) semaines suivant la fin de la période de paie pour laquelle l'employé-e demande un paiement ou si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'Employeur s'efforce d'effectuer ledit paiement dans les huit (8) semaines suivant le début de la première période de paie après le 30 septembre de l'exercice suivant.***

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 accorrdé*** 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

Établissement du calendrier des congés annuels payés

NOUVEAU

38.04 *Les employés doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ces congés ont été acquis.*

...

(Renommer en conséquence)

Congé de cessation d'emploi

38.09 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou elle-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination **à son poste d'attache** à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'Employeur accorde à l'employé-e les congés annuels acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé-e en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

ARTICLE 44 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

44.02 Administration de l'indemnité parentale

...

Option 2 – Prestations parentales prolongées

- l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :

...

- (iv) dans le cas d'un-e employé-e qui a partagé l'intégralité des soixante-neuf (69) semaines des prestations parentales avec un autre employé en vertu du Régime d'assurance-emploi pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) ~~pour chaque semaine~~, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période, à moins que l'employé-e en question ait déjà reçu l'indemnité pour la période d'une (1) semaine décrite au sous-alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant.

...

44.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a) L'employé-e qui :

...

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 44.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 44.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale **standard, tel que stipulé aux sous-alinéa 44.02c) à k)** pour le motif indiqué au sous-alinéa 44.03a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

ARTICLE 45 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

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

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

ARTICLE 51 - CONGÉ POUR COMPARUTION

51.01 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e ***qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'éducation, ni en état de suspension*** pendant la période de temps où il ou elle est tenu,

a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;

b) de faire partie d'un jury;

ou

c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :

(i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ~~ou devant un jury d'accusation~~;

(ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;

(iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;

(iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux, ou

(v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

ARTICLE 54 - CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

54.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b) un congé payé ou non payé, ***dans des circonstances exceptionnelles***, à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

ARTICLE 56 - EXPOSÉ DES FONCTIONS

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

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

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.

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

ARTICLE 61 - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

NOUVEAU

61.XX *L'employé-e à temps partiel est rémunéré au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, à moins que l'employé-e travaille des heures quotidiennes ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article 24 – Durée du travail.*

ARTICLE 64 - ADMINISTRATION DE LA PAYE

64.07 ~~L'alinéa 64.07a) ne s'applique pas aux employé-e-s couverts par 63.07b).~~

- 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 ~~deux (2)~~ **cinq (5)** jours de travail ou postes 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.

~~L'alinéa 63.07b) s'applique uniquement aux employé-e-s aux niveaux EG-02 et EG-03 affectés aux tâches d'inspection et aux employé-e-s classifiés dans les groupes GL et GS.~~

- ~~b) Lorsqu'un-e employé-e dans les groupes GL et GS ou un-e employé-e aux niveaux EG-02 et EG-03 qui effectue des tâches d'inspection dans leur poste d'attache est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins une (1) journée de travail ou un (1) poste, 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.~~
- ~~c) 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.~~

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

ARTICLE 67 - DURÉE DE LA CONVENTION

L'Employeur souhaite discuter la durée de la convention.

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

APPENDICE « A » - TAUX DE RÉMUNÉRATION ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

L'Employeur souhaite discuter des taux de rémunération annuels.

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

L'Employeur souhaite également discuter des notes sur la rémunération.

APPENDICE « B » - POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI

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 au leur 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 **Directive sur les conditions d'emploi** politique de l'Agence concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.

L'Employeur souhaite discuter de l'Appendice « B ».

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

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 2021.~~

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

**APPENDICE « G » - PROTOCOLE D'ENTENTE - ARTICLE 60 - TEMPS ALLOUÉ POUR SE
LAVÉ**

~~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.~~

~~Le présent protocole d'entente prend fin le 31 décembre 2021.~~

Classification : **PROTECTED B / PROTÉGÉ B**

Negotiations Confidence/ Déclaration confidentielle dans le cadre de négociations

**APPENDICE « K » - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE
D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA (AFPC) CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

L'Employeur souhaite discuter la protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.

**NOUVEAU - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION
DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LES CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES : RECOUVREMENT DES
COÛTS**

Le présent Protocole d'entente (PE) vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'Employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'Alliance) qui prévoit la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts afférents au congé pour affaires syndicales. Les parties s'entendent sur ce protocole d'entente en raison des préoccupations que suscite la mise en oeuvre du système de paye Phénix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Conformément à la clause 13.14, le congé accordé à l'employé-e en vertu des clauses 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 de la convention collective sera payé durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par année financière. Pour tout congé dépassant la période maximale cumulative totale de trois (3) mois au cours d'une année financière, le processus reprendra les termes actuels de la convention collective. Ce protocole n'aura aucun effet sur les droits et obligations de congés excédant la période maximale cumulative totale de trois (3) mois.

Le présent protocole d'entente confirme les modalités établies d'un commun accord entre l'Employeur et l'Alliance, soit:

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

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