



Treasury Board of Canada
Secretariat

Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

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

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
VENANT EN ÉCHÉANCE LE 20 JUIN, 2026**

Négociatrice : Annie Grenier

Analystes principales : Marta Malinowska-Nunes et Jaime Smith

17-18 juin, 2026

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
CHANGEMENTS ÉDITORIAUX.....	7
CHANGEMENTS ÉDITORIAUX LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES.....	8
DIVERS ARTICLES SIMPLIFICATION DE LA PAYE	9
DIVERS ARTICLES DISPONIBILITÉ, RAPPEL AU TRAVAIL, L'INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL, JOURS FÉRIÉS PAYÉS ET FRAIS DE TRANSPORT	10
DIVERS ARTICLES DÉFINITION DE FAMILLE.....	11
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	12
ARTICLE 7 LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE et APPENDICE C RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	13
ARTICLE 8 RÉGIME DE SOINS DENTAIRES.....	14
ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	15
ARTICLE 14 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	16
ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES	17
ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	18
ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	19
ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL.....	20
ARTICLE 27 PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE	28
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES et APPENDICE L PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE CONCERNANT LA PRIME DE REPAS PAYÉ	29
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	31
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES et ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	33
ARTICLE 29 DISPONIBILITÉ.....	34
ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS	35

ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT	38
ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ	39
ARTICLE 38 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ et ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ	41
ARTICLE 41 CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE	45
ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	46
ARTICLE 44 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES.....	47
ARTICLE 45 CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX.....	48
ARTICLE 47 CONGÉ POUR COMPARUTION	49
ARTICLE 51 CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ	50
ARTICLE 64 ADMINISTRATION DE LA PAYE	51
ARTICLE 66 DURÉE DE LA CONVENTION.....	52
APPENDICE B PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES DE POSTES VARIABLES	54
APPENDICE D PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	55
APPENDICE H PROTOCOLE D'ENTENTE PROTECTION SALARIALE.....	58
APPENDICE J PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF AU CONGÉ POUR AFFAIRES DE L'ALLIANCE : RECOUVREMENT DES COÛTS ..	59
APPENDICE L PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA PRIME DE REPAS PAYÉE	61
APPENDICE M PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION	

PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN PAIEMENT
FORFAITAIRE ANNUEL POUR LES EMPLOYÉS SANS UNIFORME62

APPENDICE N PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU
TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA PROCÉDURE DE
RÈGLEMENT DES GRIEFS.....63

APPENDICE T PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU
TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE TENUE DE FONCTION64

INTRODUCTION

En tenant compte de l'accent mis par le gouvernement du Canada sur l'utilisation efficiente et efficace des ressources, les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociation sont les suivants :

- préserver et améliorer les pouvoirs de gestion pour continuer à répondre aux exigences opérationnelles, notamment grâce à la technologie;
- exercer une responsabilité financière;
- soutenir la simplification de l'administration de la paye;
- soutenir l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion ; et
- répondre aux priorités opérationnelles des ministères.

Le gouvernement du Canada s'engage à négocier de bonne foi dans le but de conclure une convention collective équitable pour les employé-es qui tient compte du contexte économique et financier et qui est raisonnable pour la population canadienne.

Sous toutes réserves, ci-incluses sont les propositions initiales non-monétaires de l'employeur pour la négociation d'une convention collective unique concernant les employé-es membres de l'unité de négociation FB.

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

L'employeur propose également que les dispositions de la convention collective qui ne sont pas modifiées, supprimées ou ultimement traitées par les parties comme propositions, soient renouvelées avec seulement les modifications éditoriales nécessaires. Les dispositions ou protocoles d'entente venus à échéance ou qui doivent expirer à la signature d'une nouvelle convention collective ne seront pas renouvelés, à moins que les parties en conviennent autrement.

Les modifications proposées sont identifiées en bleue et en caractères gras (**exemple**) alors que les suppressions de texte proposées sont identifiées en bleues et rayées (~~exemple~~).

L'employeur se réserve également le droit de discuter de propositions

monétaires, tels que les taux de rémunération et les notes de rémunération à une date ultérieure durant les négociations.

CHANGEMENTS ÉDITORIAUX

Afin d'optimiser le temps passé à la table avec les équipes de négociation collective, l'employeur propose que les changements éditoriaux à la convention collective soient discutés par les négociateurs et les analystes entre les séances de négociation.

Compte tenu de leur nature éditoriale, les modifications convenues n'entraîneraient pas de changements affectant l'application, la portée ou la valeur de la convention.

L'employeur fournirait une liste initiale des changements proposés à l'agent négociateur pour révision et l'agent négociateur serait invité à faire la même chose. Les parties se réserveraient le droit d'apporter tout changement à la table de négociation, si elles le jugent approprié.

Les parties se réserveraient également le droit de proposer d'autres changements éditoriaux pour discussion tout au long de la ronde de négociation collective.

**CHANGEMENTS ÉDITORIAUX
LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES**

Conformément avec l'appendice « P » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres, les parties, par l'intermédiaire d'un comité mixte, achèvent la préparation d'un rapport incluant des recommandations pour l'intégration du langage inclusif quant à la neutralité des genres dans les conventions collectives (rapport).

L'employeur propose que les parties élaborent un plan pour l'intégration des modifications requises à la convention collective en dehors des séances de négociation. Conformément à l'appendice « P » et au rapport en cours de préparation par le comité mixte, les modifications relatives au langage inclusif quant à la neutralité des genres ne doivent pas entraîner de changements dans l'application, la portée ou la valeur de la convention.

**DIVERS ARTICLES
SIMPLIFICATION DE LA PAYE**

L'employeur se réserve le droit de déposer des propositions en lien avec la simplification de la paye.

**DIVERS ARTICLES
DISPONIBILITÉ, RAPPEL AU TRAVAIL, L'INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU
TRAVAIL, JOURS FÉRIÉS PAYÉS ET FRAIS DE TRANSPORT**

L'employeur souhaite discuter de ces dispositions afin d'identifier les possibilités de simplifier et de clarifier le langage.

**DIVERS ARTICLES
DÉFINITION DE FAMILLE**

L'employeur souhaite discuter de la définition de famille afin d'identifier des opportunités de simplifier le langage.

ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

(...)

« emploi continu » (continuous employment)

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

ARTICLE 7
LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE
et
APPENDICE C
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

(...)

7.03

- a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :
- Directive sur la prime au bilinguisme
 - Directive sur l'aide au transport quotidien
 - *Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public*
 - Directives sur le service extérieur
 - Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
 - Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique
 - Directive sur la réinstallation du CNM
 - Directive sur les voyages
 - Directive sur les uniformes
 - Directive sur la santé et la sécurité au travail
 - **Directive sur le réaménagement des effectifs**
- b. Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

APPENDICE C
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

L'employeur propose de supprimer le contenu de l'appendice C et de le conserver pour une utilisation future.

**ARTICLE 8
RÉGIME DE SOINS DENTAIRES**

Article 8 : régime de soins dentaires

~~8.01 Sont réputées faire partie de la présente convention les modalités du Régime de soins dentaires telles qu'énoncées dans la convention cadre signée entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est venue à expiration le 30 juin 1988, et telles que modifiées de temps à autre.~~

Proposition de l'employeur concernant une structure de gouvernance unique pour le Régime de soins dentaires de la fonction publique (RSDFP)

L'employeur propose :

- d'établir une table commune unique pour négocier les prestations dentaires avec tous les agents négociateurs, sous l'égide du Conseil national mixte (CNM);
- de dissoudre le Conseil de gestion du régime dentaire de l'AFPC;
- de supprimer la disposition relative au régime de soins dentaires des conventions collectives de l'AFPC.

Au cours de la présente ronde de négociations collectives, l'employeur propose de mettre sur pied un groupe de travail conjoint chargé d'élaborer une voie à suivre. Les discussions se dérouleront parallèlement aux négociations collectives, mais dans un forum séparé.

En mars 2026, l'employeur a présenté cette même proposition aux tables SV et TC, en précisant son objectif de mettre en place un groupe de travail dans les 30 jours suivant la présentation.

La même proposition a été présentée à la table PA de l'AFPC en avril 2026.

ARTICLE 11
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

11.02 L'Alliance informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e. **De plus, l'Alliance doit informer l'employeur par écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils à l'avance de la date d'entrée en vigueur de toute modification au montant de la retenue mensuelle autorisée.**

(...)

~~11.07 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

ARTICLE 14
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

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

Renommer en conséquence

ARTICLE 17
MESURES DISCIPLINAIRES

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

ARTICLE 18
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

18.14 Lorsqu'il présente un grief, l'employé-e peut se faire aider et/ou se faire représenter par **un représentant de** l'Alliance à n'importe quel palier. L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 24
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins ~~cent quatre-vingts (180)~~ **quatre-vingt-dix (90)** jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

ARTICLE 25
DURÉE DU TRAVAIL**Généralités**

(...)

25.04 Il est admis que certaines activités exigent la présence d'employé-e-s au travail pendant toute la période de travail prévue à leur horaire, y compris la pause-repas. Dans ces cas, les employé-e-s sont rémunérés pour leurs pauses-repas conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires **à l'exception des employé-e-s en uniforme qui reçoivent la prime de repas annuelle payée prévue à l'appendice L.**

Travail de jour

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

- a. la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement; et
- b. la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre **7 6** h et 18 h.

(...)

25.08 Horaire mobile

~~Sous réserve des nécessités du service, À la discrétion de l'employeur, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de~~ **peut** travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, **à condition que le total des heures quotidiennes s'élève à sept virgule cinq (7,5). Ces heures peuvent être non consécutives.** ~~aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.~~

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non

plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

25.09 Horaire variable

- a. Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, **par accord mutuel entre l'employé-e et l'employeur**, l'employé-e peut, ~~s'il ou elle en fait la demande et que l'employeur y consent~~, lorsque les nécessités du service le permettent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période ~~de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou d'au plus~~ vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.
- b. Au cours de chaque période ~~de quatorze (14), vingt et un (21) ou d'au plus~~ vingt-huit (28) jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.
- c. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.2523 à 25.2826.

(...)

25.11

- a. Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b. Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, modifier la semaine de travail du lundi au

vendredi ou le jour de travail de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, **sauf dans les cas d'urgence**.

- c. Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.
- d. Les parties conviennent que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas des employé-e-s dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

25.12

- a. L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de **7 6** h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins **sept (7) jours quarante-huit (48) heures** avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1er) jour de travail ou le premier (1er) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28 : heures supplémentaires.
- b. **Prime d'heures tardives**
L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant **7 6** h et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

(...)

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

- a. ~~de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;~~
~~ou~~

~~b. de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.~~

25.1918 La pause-repas se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. ~~Toutefois, l'employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employé-e-s de prendre leurs pauses-repas à des heures qui leur conviennent.~~

25.2019

- a. Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
 - i. le jour où il a commencé si la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
ou
 - ii. le jour où il s'est terminé si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.
- b. En conséquence, le premier (1er) jour de repos est réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé-e a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième (2e) jour de repos commence juste après minuit le premier (1er) jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

25.2120

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

jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'employeur.

- c. **les paragraphes (a) et (b) sur la modification de poste à l'horaire ne s'appliquent pas lorsque l'employé -e est tenu de se présenter à une formation obligatoire.**

25.2221 Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'employeur peut :

- a. autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes si cela ne fait pas augmenter les frais de l'employeur;
et
- b. nonobstant les dispositions de l'alinéa 25.13d), autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes contre des jours de repos si cela ne fait pas augmenter les frais de l'employeur.

25.23

- ~~a.—Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.18, l'employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~
- ~~b.—Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.18, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~
- ~~c.—Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.~~

25.2422 Aménagements d'horaires de postes variables

- a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.2321 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui

- pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 ~~et 25.18~~. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b. Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur **à titre d'information**.
- ~~c. Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.~~
- d. Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'employeur.
- e. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.2523 à 25.2826, inclusivement.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.2523 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.2422 sont stipulées aux paragraphes 25.2523 à 25.2826, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

25.2624 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

25.2725

- a. Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.2523 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de

la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

- b. L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
 - i. À moins que les deux (2) parties n'en décident autrement, la durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
 - ii. La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.
- c. Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.2826 Champ d'application particulier de la présente convention

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

- a. **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**
« taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.
- b. **Nombre minimum d'heures entre les postes**
L'alinéa 25.14a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas.
- c. **Échange de postes (paragraphe 25.2220)**
Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

d. Prime d'heures tardives (25.12 b))

La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux employé-e-s travaillant selon un horaire variable.

e. ~~d~~ Heures supplémentaires (paragraphes 28.04 et 28.05)

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

f. ~~e~~ Jours fériés payés (paragraphe 30.07)

- i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

g. ~~f~~ Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

h. ~~g~~ Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 64.07a) est convertie en heures.

i. ~~h~~ Congé

- i. Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. Pour chaque jour de congé utilisé, il faut déduire des crédits de congé, le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé-e ce jour-là.

ARTICLE 27
PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

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 \$) l'heure pour toutes les heures **normales** 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 \$) l'heure pour toutes les heures **normales** de travail, ~~y compris les heures supplémentaires~~, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b. (...)

ARTICLE 28
HEURES SUPPLÉMENTAIRES
et
APPENDICE L
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE CONCERNANT LA PRIME DE
REPAS PAYÉ

L'employeur propose de modifier les paragraphes 28.02 c) et d) et de déplacé le paragraphe 28.02 d) sous l'article 64 : administration de la paye (voir page 51).

28.02 Généralités

- a. L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.04 et 28.05 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit :
 - i. quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales;
et
 - ii. quand 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 (1) fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées. **Les employé-e-s en uniforme qui reçoivent la prime de repas annuelle payée prévue à l'appendice L ne recevront pas de rémunération pour les heures supplémentaires lorsqu'ils sont tenus d'effectuer du travail pendant les pauses-repas prévues dans le cadre de leurs heures de travail régulières.**

Conformément à la proposition de l'employeur relative au paragraphe c), le paragraphe d) serait modifié comme suit et déplacé à l'article 64 : administration de la paye.

- d. Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, **la prime de repas annuelle payée (selon l'annexe correspondante)** et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

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

L'employeur souhaite de discuter cet appendice et d'inclure le paragraphe suivant :

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

ARTICLE 28
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

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

(...)

28.07 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.
- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) 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 \$) pour chaque période de quatre (4) 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
 - i. à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas;ou

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

ARTICLE 28
HEURES SUPPLÉMENTAIRES
et
ARTICLE 30
JOURS FÉRIÉS PAYÉS

28.08 Frais de transport

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

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

(...)

- c. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées à l'alinéa a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
- i. l'indemnité de kilométrage, **jusqu'à soixante-quinze (75) kilomètres**, au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture;
ou
 - ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

**ARTICLE 29
DISPONIBILITÉ**

29.02

- a. L'employé-e désigné par **écrit lettre ou tableau** pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu, **une adresse courriel et/ou un autre moyen de communication** et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est **contacté appelé**.
- b. 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.
- c. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue aux alinéas 28.04c) et 28.05c), et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.08.

**ARTICLE 30
JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

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

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire du souverain;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;
- g. Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i. le jour du Souvenir;
- j. le jour de Noël;
- k. l'Après-Noël;
- l. un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier (1er) lundi d'août;
- m. un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

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 au tarif normal.

30.02 L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle est en congé non payé conformément à l'article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.

30.03 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour **de travail normal** désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé de l'employé-e, ce jour, **jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération au tarif normal**, est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

30.04 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

- a. Lorsqu'un jour désigné jour férié en vertu du paragraphe 30.01 coïncide avec un jour de repos de l'employé-e, il est reporté au premier (1er) jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Si l'employé-e est en congé payé, le jour auquel est reporté le jour férié, ce jour est compté comme un jour férié, **jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération au tarif normal**, et non comme un jour de congé.
- b. (...)

Travail accompli un jour férié

30.05 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur **s'efforcera de ne pas exiger ne demande pas à un** l'employé-e de travailler et le 25 décembre et le 1er janvier pendant le temps des fêtes.

Nonobstant ce qui précède, l'employé-e peut demander de travailler le 25 décembre et le 1er janvier de la même période des Fêtes.

(...)

30.07

- a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;
ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier :

- i. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement **du jour férié de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;**
et
 - ii. d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;
et
 - iii. d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.05b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.
- d. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
- i. Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.
 - ii. En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

(...)

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

L'employeur souhaite discuter de ce paragraphe.

ARTICLE 32
TEMPS DE DÉPLACEMENT

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 **sous réserve des alinéas 28.06 c) et d)**.
- ~~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.~~

**ARTICLE 34
CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

Établissement du calendrier des congés annuels payés

34.05

- a. Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- b. Établissement du calendrier des congés annuels :
 - i. Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales. L'employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1er mai pour la période estivale et au plus tard le 1er octobre pour la période hivernale. Nonobstant le sous-alinéa précédent et avec l'accord de l'Alliance, l'employeur peut modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le cas échéant, l'employeur doit répondre aux demandes de congés dans les quinze (15) jours suivant ces nouvelles dates de présentations.
 - ii. Les périodes de congés annuels sont les suivantes :
 - pour la période estivale, du 1er juin au 30 septembre;
 - pour la période hivernale, du 1er décembre au 31 mars.
 - iii. ~~Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)(i) de la convention. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux (2) semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.~~

- iv. Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales et le 15 septembre pour les vacances hivernales sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.

- c. (...)

ARTICLE 38
CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ
et
ARTICLE 40
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

L'employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions concernant l'article 38 : Congé de maternité non payé et l'article 40 : Congé parental non payé.

ARTICLE 38
CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

38.02 Indemnité de maternité

(...)

- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(...)

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~(ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant)~~, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

ARTICLE 40
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

40.02 Indemnité parentale

(...)

Option 2 - Indemnité parentale prolongée :

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

- i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 40.01 a)(ii) et b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 38.02 c)(iii) pour le même enfant;
- iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé 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 pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au **sous-alinéas 38.02 c)(iii) et 40.02(l)(iii)** pour le même enfant;

(...)

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

- a. L'employé-e qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 40.02 a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02 a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 40.02 a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale **standard, tel que stipulé aux alinéas 40.02 c) à k)**, pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b. L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 40.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou

d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

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

41.01

- a. Les deux (2) parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.
- b. Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :
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.

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

- a. l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de **douze (12)** ~~trois (3)~~ semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- ~~d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.~~
- e. d.** L'employé-e qui demande un congé pendant la période estivale doit soumettre sa demande de congé au plus tard le 15 avril, sauf si des circonstances urgentes ou imprévisibles surviennent. La période de congé estivale s'étend du 1er juin au 30 septembre.

ARTICLE 43
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

43.03 Sous réserve du paragraphe 43.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. **Un employé-e doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous médicaux ou dentaires pour des membres de la famille de manière à réduire au minimum ou éviter son absence du travail ; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé est accordé à l'employé-e pour conduire un membre de la famille à son rendez-vous lorsque le membre de la famille est incapable de s'y rendre seul 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. Un employé-e qui demande un congé sous cette disposition doit prévenir son surveillant du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible ;**
- b. (...)

ARTICLE 44
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

44.01 Un 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 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.
- d. L'employé-e doit prévenir l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.**

ARTICLE 45
CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX

45.01

- a. À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé temporairement.
- b. **Un employé-e doit prévenir l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.**

ARTICLE 47
CONGÉ POUR COMPARUTION

47.01 L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est sommé :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation ou autres instruments juridiques, comme témoin à une procédure, **à l'exception de procédures où l'employé-e est aussi une des parties**, qui a lieu :
 - i. devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury;
 - 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 51
CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ**

51.01 À la discrétion de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e. **Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliorera ses qualifications.**

ARTICLE 64
ADMINISTRATION DE LA PAYE

La proposition ci-dessous est liée à la proposition concernant l'appendice H: Protocole d'entente Protection salariale (voir page 58).

~~64.05 Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par l'employeur et l'Alliance le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.~~

L'employeur propose également de déplacé le paragraphe 28.02 d) sous l'article 64 : administration de la paye (voir page 29).

64.09 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, la prime de repas annuelle payée (conformément à l'appendice correspondant) 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.

ARTICLE 66
DURÉE DE LA CONVENTION

66.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 2026xx.

66.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention collective. Les autres dispositions de cette convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :**
- i. Toutes les composantes de cette convention collective qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention collective à moins d'indications contraires expressément stipulées.**
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération comme les primes, les indemnités, les primes et couvertures d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa (b)(i).**
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couvertures d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans cette convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa (a)(ii) entrent en vigueur.**
- b. Cette convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :**
- i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et**

d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

- ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
- iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui requièrent une intervention manuelle seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention collective.**

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

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

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

~~Nonobstant les dispositions du paragraphe 64.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 66.02 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.~~

- ~~1.—Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :~~
 - ~~a.—Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.~~
 - ~~b.—Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couvertures d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).~~
 - ~~c.—Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.~~

- ~~2.—La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :~~

- a.—~~Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.~~
- b.—~~Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.~~
- c.—~~Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre-cent-soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.~~

~~3.—Recours de l'employé~~

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

~~desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.~~

L'appendice D est réservé pour une utilisation future.

APPENDICE H
PROTOCOLE D'ENTENTE PROTECTION SALARIALE

Généralités

(...)

Partie I

(...)

Partie II

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

- ~~1.—L'employé dont le poste a été déclassé avant la mise en œuvre du présent protocole, qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique et qui continue d'être rémunéré à ce taux à la date qui précède immédiatement la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique touche une somme forfaitaire équivalente à cent pour cent (100 %) de l'augmentation à caractère économique prévue pour son ancien groupe et niveau (ou, lorsqu'il est assujéti à un régime de rémunération au rendement, le rajustement jusqu'au taux de rémunération maximal accessible), ladite somme étant calculée en fonction de son taux de rémunération annuel.~~
- ~~2.—L'employé qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique, mais qui cesse d'être ainsi rémunéré avant la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique dont le montant est inférieur à celui qu'il aurait reçu en vertu du paragraphe 1 de la partie II touche une somme forfaitaire égale à la différence entre le montant calculé aux termes du paragraphe 1 de la partie II et toute augmentation de rémunération découlant du fait de ne plus être soumis au taux de retenue.~~

~~Signé à Ottawa, le neuvième (9^e) jour du mois de février 1982.~~

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

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

~~Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :~~

- ~~• le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois (3) mois consécutifs par année;~~
- ~~• le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux (2) parties;~~
- ~~• l'employeur assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.~~

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

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

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

- ~~• les congés accordés à l'employé en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 des conventions collectives seront payés;~~

- ~~l'Alliance remboursera à l'employeur l'équivalent du salaire et des avantages sociaux de l'employé pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par cette entente.~~

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

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

L'appendice J est réservé pour une utilisation future.

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

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

APPENDICE M

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN
PAIEMENT FORFAITAIRE ANNUEL POUR LES EMPLOYÉS SANS UNIFORME**

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

APPENDICE N
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

~~Le présent protocole d'entente a pour objet de donner effet à l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) en vue de réduire le nombre de paliers de la procédure de règlement des griefs de quatre à trois.~~

~~Les parties conviennent que l'employeur a besoin de 180 jours à compter de la signature de la convention collective pour apporter les changements nécessaires à la procédure.~~

~~Les parties conviennent qu'une fois la procédure à trois (3) paliers établie, les griefs nouveaux et existants suivront la procédure à trois (3) paliers.~~

Conserver l'appendice N pour une utilisation future.

APPENDICE T
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'INDEMNITÉ
DE TENUE DE FONCTION

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.