



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR – 2025

**Revendications contractuelles pour le
groupe des Services techniques (TC)**

Les 18 et 19 juin 2025

Table des matières

PRÉAMBULE	4
À DÉTERMINER	5
ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	6
ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION.....	7
ARTICLE 10 – INFORMATION.....	8
ARTICLE 13 – REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S	9
ARTICLE 14 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	10
ARTICLE 17 – MESURES DISCIPLINAIRES	12
ARTICLE 19 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	14
ARTICLE 20 – HARCÈLEMENT SEXUEL ET ABUS DE POUVOIR	17
ARTICLE 23 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	21
ARTICLE 24 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	22
NOUVEL ARTICLE XX – VIE PRIVÉE ET SÉCURITÉ DES DONNÉES DES EMPLOYÉ-E-S	22
NOUVEL ARTICLE XX – ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL NUMÉRIQUE – INTRODUCTION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE.....	22
ARTICLE 25 – DURÉE DU TRAVAIL	23
ARTICLE 27 – PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	25
ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	26
ARTICLE 30 – DISPONIBILITÉ	28
ARTICLE 32 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	29
ARTICLE 34 – TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	30
ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	31
ARTICLE 39 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	32
NOUVEL ARTICLE – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN OU CHEZ LE DENTISTE	34
ARTICLE 40 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES	35
ARTICLE 42 – CONGÉ DE MATERNITE NON PAYÉ.....	36
ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ	37
ARTICLE 47 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	38
ARTICLE 49 – CONGÉ PERSONNEL.....	40
ARTICLE 51 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	41
ARTICLE 54 – CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ	43
ARTICLE 55 – CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES	46
ARTICLE 56 – CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE	47

ARTICLE 61 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E	49
ARTICLE 64 – MARCHANDISES DANGEREUSES.....	52
NOUVEL ARTICLE – INDEMNITÉ POUR TRAVAIL EN ESPACE CLOS, TRAVAIL EN HAUTEUR ET CONDUITE D'UN VÉHICULE LOURD.....	53
ARTICLE 65 – EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL	54
ARTICLE 67 – ADMINISTRATION DE LA PAYE	56
APPENDICE A, APPENDICE A-1, SALAIRES, PRIMES,.....	57
INDEMNITÉS ET TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	57
APPENDICE B – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE TECHNICIENS DIVERS , EMPLOYÉS PAR LE MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS TRAVAILLANT DANS UN ÉTABLISSEMENT PISCICOLE	58
APPENDICE O – PROTOCOLE D'ACCORD [...] CONCERNANT UN RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE POUR LES FONCTIONNAIRES EXCÉDENTAIRES NON RÉMUNÉRÉS APPLICABLE AUX EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE PI DE LA COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS.....	59
APPENDICE R – CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT À CERTAINS TECHNICIENS D'ENTRETIEN D'AÉRONEF	60
APPENDICE T - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	61
AGENTES ET AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI.....	62
NOUVEL ARTICLE – DIVULGATION SÉCURITAIRE	63
NOUVEL ARTICLE – CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DE REVENU	64
NOUVEL ARTICLE – SOUTIEN À LA SANTÉ GÉNÉSIQUE.....	65
NOUVEL ARTICLE – PRIME D'UTILISATION D'UNE LANGUE AUTOCHTONE	68
NOUVEL ARTICLE – PRIME DE REPAS.....	69
NOUVEL ARTICLE – TÉLÉTRAVAIL	70
NOUVEL ARTICLE – FONDS DE JUSTICE SOCIALE	72

PRÉAMBULE

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en vue de la présente ronde de négociation pour le groupe des Services techniques (TC). Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts qui pourraient être proposés plus tard, et sous réserve d'erreurs ou omissions.

L'AFPC se réserve le droit de modifier et de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de présenter des contre-propositions et de présenter de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouvelles informations obtenues durant les négociations.

Les employé-e-s visés par la présente convention sont fiers de travailler pour la population du Canada. C'est pourquoi le Syndicat présente des revendications et se réserve le droit d'en présenter d'autres pour le maintien et l'amélioration de la qualité et du niveau des services publics offerts aux Canadiens et Canadiennes.

Lorsque l'expression À DÉTERMINER apparaît ou lorsqu'il est fait référence à une discussion sur un point particulier, cela signifie que le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure. Notamment, l'AFPC se réserve le droit de présenter une proposition salariale globale lorsqu'elle le jugera approprié durant les négociations.

Si ni l'une ni l'autre des parties ne présente une proposition concernant une clause ou un article particulier, cette clause ou cet article est renouvelé.

Enfin, l'AFPC demande à l'employeur de lui communiquer toutes modifications proposées à l'organisation ou aux lieux de travail qui peuvent avoir une incidence sur la présente ronde de négociation. Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

À DÉTERMINER

Modifications rédactionnelles

Langage inclusif

Adapter les milieux de travail au changement climatique

Régime de retraite

Article 46 – Congé pour proches aidants

Article 69 – Modification de la convention

Appendice A, A-1

Appendice C Protocole d'accord concernant les agents de pêches du groupe Techniciens divers, affectés à la surveillance maritime, du ministère des Pêches et des Océans

Appendice H Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un projet d'apprentissage mixte

Appendice M Durée du travail pour les employé-e-s du groupe Inspection des produits primaires (PI)

Appendice S Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective

Appendice FF Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits

Appendice GG Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue et la conception de la structure du groupe occupationnel et la réforme de classification de l'unité de négociation des Services techniques (TC)

Appendice HH Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail

Appendice JJ Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales

Nouvel Appendice Dispositions spécifiques pour les Membres Civils de la GRC Sous Toutes Réserves

ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

NOUVEAU

« taux de rémunération »

désigne le salaire annuel de l'employé-e, majoré de toute indemnité de maintien en poste, de recrutement ou provisoire.

ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION

NOUVEAU

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

ARTICLE 10 – INFORMATION

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

- a. **Nom complet**
- b. **Numéro Individuel d'Organisme (NIO)**
- c. **Renseignements sur le poste comme suit :**
 - i. **Date d'entrée en vigueur**
 - ii. **Titre du poste**
 - iii. **Classification du poste**
 - iv. **Statut d'emploi**
 - v. **Département**
 - vi. **Sous-département**
 - vii. **Lieu physique associé au poste (par exemple, adresse municipale d'un bâtiment, d'un bureau ou d'un lieu de travail spécifique)**
 - viii. **Numéro de téléphone personnel**
 - ix. **Adresse résidentielle**
 - x. **Adresse électronique personnelle**

NOUVEAU

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

40.02

10.03 Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès à la convention collective est jugé indisponible ou pas pratique par un-e employé-e, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective une seule fois pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 13 – REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 13.

- 13.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s, **y compris des employé-e-s élu-e-s en tant que fonctionnaires de l'Alliance**, comme représentant-e-s.
- 13.02 L'Alliance et l'employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.
- 13.03 L'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.
- 13.04
- a. Le représentant ~~reçoit~~ **obtient** l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes ~~de caractère urgent~~ déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
 - b. Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.
 - c. L'employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).
- 13.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels, **ou dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'embauche, lorsqu'ils n'existent pas.**

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

Le syndicat se réserve le droit de déposer d'autres propositions sur l'une ou l'autre des questions susmentionnées. **Réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif, congrès, conférences et, réunions de comité et autres activités de l'Alliance**

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

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

NOUVEAU

14.13 L'employeur accorde un congé non payé à un-e employé-e désigné-e par l'Alliance qui participe à une activité syndicale autre que celles prévues ci-haut et qui en fait la demande à son ou sa gestionnaire autorisé. Ce congé lui est accordé sauf en cas de situation exceptionnelle.

Cours de formation des personnes désignées par l'Alliance Cours de formation des représentants

~~14.13~~

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

Congés pour les membres élus à un poste à temps plein

~~14.14~~

~~14.15~~ L'Employeur accorde un congé non payé, **sans perte d'ancienneté**, à l'employé-e qui est élu-e à un poste de fonctionnaire à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois après que l'Employeur a été avisé de cette élection. La durée

de ce congé est celle de la période pendant laquelle l'employé-e occupe ce poste.

NOUVEAU

14.16 À la fin de ce congé ou à tout moment durant le congé, l'employeur doit, moyennant un préavis de trente (30) jours, réintégrer l'employé-e dans le poste, le lieu de travail et le statut d'emploi qu'il ou elle avait immédiatement avant le congé.

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

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

14.15

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

14.19 Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et **14.14** 14.13 seront payés et l'AFPC remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

NOUVEAU

Temps de déplacement

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

ARTICLE 17 – MESURES DISCIPLINAIRES

NOUVEAU

17.01 Les parties reconnaissent que les mesures disciplinaires devraient normalement être prises progressivement et que l'objectif visé est de corriger la situation. Les mesures disciplinaires seront prises équitablement et pour des motifs justes.

~~17.01~~

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

~~17.02~~

17.03

a. Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire, **une procédure administrative ou une enquête** le touchant, il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **Le représentant syndical peut participer de bonne foi à la discussion et aider à clarifier la situation.** Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.

NOUVEAU

b. **Des efforts raisonnables sont faits pour que toute enquête disciplinaire, administrative ou autre relevant du présent article commence dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant l'incident ayant donné lieu à l'enquête et se termine par une décision rendue dans un délai raisonnable, qui ne doit pas dépasser douze (12) mois.**

~~17.03~~

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

~~17.04~~

17.05 L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de

celui-ci ou celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

NOUVEAU

17.06 En cas de congédiement et de mesures disciplinaires, l'employeur assume le fardeau de la preuve du motif valable. Les éléments de preuve présentés se limitent aux motifs mentionnés dans la lettre de réprimande adressée à l'employé-e.

17.07 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~~ **d'un (1) an suivant** la date à laquelle **s'est produit l'incident donnant lieu** à la mesure disciplinaire ~~a été prise~~, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire **connexe** n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

NOUVEAU

17.08 Tous les documents relatifs à une mesure disciplinaire sont traités conformément au paragraphe 17.07.

17.09 L'employé-e ne subit aucune perte de salaire ou d'avantages sociaux en raison d'une enquête dont il ou elle fait l'objet ou de toute mesure prise par l'employeur pendant l'enquête.

17.10 Il n'est pas permis de recourir à la surveillance électronique pour recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que de telles mesures ne résultent d'un acte criminel ou d'une atteinte à la sécurité.

À discuter :

L'employé-e a le droit de savoir si des données de surveillance sont utilisées au cours d'une enquête.

ARTICLE 19 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un-e employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, sa situation familiale, son état matrimonial, ses caractéristiques génétiques, son incapacité, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié-e.

NOUVEAU

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

~~19.02~~

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

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

~~19.03~~

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

NOUVEAU

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

19.06 Choix de la personne qui mènera l'enquête

Si l'incident n'est pas résolu, une enquête doit être menée. La personne choisie par les parties pour mener l'enquête doit être impartiale et avoir la formation et les connaissances nécessaires, notamment en matière d'intersectionnalité. De plus, son vécu, ses antécédents et son

appartenance possible à un ou plusieurs groupes d'équité doivent convenir à la partie plaignante.

19.07 Le mandat d'enquête comprend :

- a. l'obligation de contacter tous les témoins concernés;
- b. l'engagement à rencontrer tous les témoins consentants désignés par les parties;
- c. la date à laquelle l'enquête et le rapport d'enquête seront terminés;
- d. l'obligation de rassembler et d'analyser tous les renseignements obtenus;
- e. l'obligation d'interroger toutes les parties concernées (p. ex., la partie principale, la partie intimée et tous les témoins) au sujet des plaintes déposées en vertu du présent article;
- f. l'engagement à déterminer si les allégations constituent une action, une conduite, une menace ou un geste raisonnablement susceptible de causer un préjudice, une blessure ou une maladie à l'employé-e,
- g. l'engagement à établir la nature de la discrimination, les facteurs qui y ont contribué et les causes profondes, et à trouver d'autres mesures;
- h. l'engagement à formuler des recommandations pour éviter que la discrimination au travail ne se reproduise ou ne s'aggrave.
La personne qui enquête mène toutes les entrevues de façon juste, impartiale et professionnelle en respectant les droits et la dignité de toutes les parties concernées. Elle peut obtenir de l'aide, notamment pour la traduction et la transcription, mais ne peut en aucun cas sous-traiter l'enquête et doit s'acquitter elle-même des obligations en vertu du contrat.

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

19.04

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

NOUVEAU

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

Formation

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

ARTICLE 20 – HARCÈLEMENT SEXUEL ET ABUS DE POUVOIR

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

20.02

Définitions :

- a. **Harcèlement, violence et intimidation : tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser, humilier ou causer une blessure physique ou psychologique, ou une maladie à un-e employé-e, ou porter atteinte à sa dignité ou à sa réputation, y compris tout acte, comportement ou propos vexatoire. Cela inclut tous les types de harcèlement et de violence, y compris le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence familiale. Le harcèlement peut également se pratiquer sur la base d'un motif illicite de discrimination tel que défini au paragraphe 19.01 et dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.**
- b. **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne ou un groupe de personnes se sert du pouvoir et de l'autorité inhérents à son poste ou à sa profession ou de son influence pour menacer ou compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance de l'employé-e, potentiellement miner sa capacité de faire son travail, s'ingérer de quelque façon dans sa carrière ou porter atteinte à sa carrière, à sa réputation ou à sa dignité. L'abus de pouvoir comprend l'intimidation, le retrait de ressources, un contrôle injuste ou abusif des ressources et/ou de l'information, le retrait de tâches valorisantes, le fait de rendre l'employé-e excédentaire, les menaces, les atteintes à la dignité, le chantage et la coercition.**

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

Procédure de règlement des griefs

20.02

20.04 **Lorsqu'un grief est déposé en vertu du présent article :**

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

20.03

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

NOUVEAU

Processus réglementaire

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

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

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

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

Enquêtes, dispositions générales

20.10 Choix de la personne qui mènera l'enquête

Une enquête sera menée si l'incident n'est pas résolu. La personne choisie pour mener l'enquête doit être impartiale et avoir la formation et les connaissances nécessaires, notamment en matière d'intersectionnalité. De

plus, son vécu, ses antécédents et son appartenance possible à un ou plusieurs groupes d'équité doivent convenir à la partie plaignante.

20.11 Le mandat d'enquête comprend :

- a. l'obligation de contacter tous les témoins pertinents;
- b. l'engagement à rencontrer tous les témoins consentants désignés par les parties;
- c. la date à laquelle l'enquête et le rapport d'enquête seront terminés;
- d. l'obligation de rassembler et d'analyser tous les renseignements obtenus;
- e. l'obligation d'interroger les parties concernées (par ex. la partie principale, la partie intimée et tous les témoins) au sujet des allégations de harcèlement et de violence au travail;
- f. l'engagement à déterminer si les allégations constituent un acte, une conduite, une menace ou un geste raisonnablement susceptible de causer un préjudice, une blessure ou une maladie à l'employé-e,
- g. l'engagement à établir la nature du harcèlement et de la violence au travail et les facteurs qui y ont contribué et les causes profondes, et à trouver d'autres mesures; et,
- h. l'engagement à formuler des recommandations pour éviter que le harcèlement et la violence au travail ne se reproduisent ou ne s'aggravent;

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

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

~~20.04~~

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

NOUVEAU

Formation

20.14 Chaque année, l'employeur fournit à tous les employé-e-s une formation obligatoire dirigée par une personne qualifiée pour donner de la formation sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, la violence sur le lieu de travail et l'intersectionnalité. Cette formation interactive doit porter sur les politiques et les processus pertinents, les lois et les règlements applicables, les recours possibles, la relation entre le harcèlement et la violence au travail et les motifs de distinction illicite prévus au paragraphe 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et être adaptée à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

ARTICLE 23 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

- 23.01 ~~Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation et un recyclage~~ **d'être recyclable et d'accepter le télétravail ou une réinstallation**, l'employeur fera ~~tout ce qui est raisonnablement possible pour~~ **en sorte** que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.
- 23.02 ~~Dans le cadre des comités de consultation patronale syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux (2) parties, les représentants du Ministère et de l'Alliance discuteront et partageront de l'information relativement aux enjeux associés à la sous-traitance tels que, mais sans s'y limiter, l'effet sur les conditions de travail, la complexité des tâches, l'information sur les entrepreneurs dans le milieu de travail, les besoins futurs en ressources et en services, les inventaires de compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail et les services gérés.~~
- 23.03 ~~Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par des situations de réaménagement des effectifs, et dans la mesure où l'employé-e peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur maintien en poste plutôt qu'à la réembauche de contractuels.~~

NOUVEAU

- 23.02 **Seuls les membres de l'unité de négociation effectuent le travail de cette unité, sauf si le Syndicat et l'Employeur en ont explicitement convenu autrement par écrit.**
- 23.03 **L'Employeur rapatrie dans l'unité de négociation le travail actuellement confié à la sous-traitance. Les parties se rencontrent dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.**
- 23.04 **Lorsqu'une personne travaille dans le même ministère ou organisme en tant qu'employé-e nommé-e pour une période déterminée pendant une période cumulative de trois (3) années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, le ministère ou organisme doit nommer l'employé-e pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache.**
- 23.05 **L'employeur s'engage à ne pas créer d'interruption arbitraire de service ni à réduire les heures de travail prévues à l'horaire de façon à empêcher une personne d'obtenir un poste permanent.**

ARTICLE 24 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 24, y compris un nouvel article sur l'utilisation de l'intelligence artificielle et la surveillance au travail.

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

NOUVEL ARTICLE XX – VIE PRIVÉE ET SÉCURITÉ DES DONNÉES DES EMPLOYÉ-E-S

- Les employé-e-s ont un droit fondamental au respect de leur vie privée.
- Les employé-e-s ont le droit de savoir ce qu'on fait de leurs données (suivi, accès).
- Aucune collecte ou utilisation discriminatoire de données.
- Sécurité des données.

NOUVEL ARTICLE XX – ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL NUMÉRIQUE – INTRODUCTION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

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

ARTICLE 25 – DURÉE DU TRAVAIL

NOUVEAU

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

25.04 Conformément à l'article 28, un-e employé-e tenu par l'Employeur de travailler des heures supplémentaires a droit à un minimum de dix (10) heures de repos consécutives. Toutes les heures qui étaient planifiées à son horaire à l'intérieur de cette période de dix (10) heures seront considérées comme des heures travaillées.

[...]

Travail par poste

~~25.09~~

25.10

- d. L'employeur fait tout effort raisonnable :
- i. pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit ~~(8)~~ **dix (10)** heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;

~~25.10~~

25.11 Préavis de changement à l'horaire de travail des travailleurs par poste

Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un-e employé-e est de moins de sept (7) jours, **l'employé-e touche une prime de salaire calculée au tarif et demi pour les sept premières heures et demie du premier poste et au tarif double par la suite.** ~~L'employé-e touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié.~~ Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal. Cet employé-e conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il ou elle a travaillé pendant ces jours-là-, il ou elle est rémunéré en conformité avec les dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires.

~~25.11~~

25.12 Avant de modifier le statut de travailleur et travailleuse de jour à celui de travailleur et travailleuse par poste, et inversement, l'employeur doit **consulter** à l'avance l'Alliance à ce sujet et ~~établir~~, lors des consultations, **explique pourquoi** ~~que~~ ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service **à long terme**.

[...]

~~25.16~~

25.17 Lorsqu'un employé-e ~~du groupe Soutien technologique et scientifique, employé par le ministère des Pêches et des Océans et engagé dans la recherche scientifique et la surveillance,~~ travaille à bord d'un navire ~~hauturier~~ et qu'un événement imprévu ou non planifié entrave la capacité de l'employé-e à effectuer son travail et que l'employé-e demeure captif, qu'il s'agisse d'un jour de travail prévu à l'horaire normal ou d'un jour de repos, l'employé-e touche le plus élevé des montants suivants :

- a. ses heures ~~normales~~ de travail rémunérées au tarif ~~normal~~ **applicable**;
- b. sept virgule cinq (7,5) heures au tarif normal par jour;
- c. le taux de rémunération applicable pour toutes les heures travaillées.

À discuter

- Le syndicat souhaite discuter d'une réduction du nombre d'heures normales de travail afin de passer à 35 heures par semaine sans réduction du salaire annuel.
- Le syndicat souhaite discuter de la période de repos minimale entre les postes.

Le syndicat se réserve le droit de déposer d'autres propositions sur l'une ou l'autre des questions susmentionnées.

ARTICLE 27 – PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

27.01 Prime de poste

- a. L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de **cinq (5) ~~deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)~~** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et **08 h**. ~~La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.~~
- b. **L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de huit dollars (8 \$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 0 h et 8 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 **cinq deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b. Dans le cas des employé-e-s travaillant à une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.01 ~~Chaque période de quinze (15) minutes de travail~~ **Chaque heure** supplémentaire est rémunérée aux tarifs **double (2)**, suivants :

- a. ~~tarif et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions de l'alinéa 28.01b);~~
- b. ~~tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt quatre (24) heures ou en sus de sept virgule cinq (7,5) heures pendant son premier (1er) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

Si ce changement est approuvé, les dispositions pertinentes de la convention collective seront modifiées en conséquence.

[...]

28.06

- a. Si un employé-e reçoit l'instruction, avant le début de sa pause-repas ou avant le milieu de sa journée de travail, soit celui des deux (2) moments qui se produit le plus tôt, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se présente au travail dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il ou elle a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes : soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de deux (2) heures au tarif normal.
- b. Si un employé-e reçoit l'instruction à celui des deux (2) moments suivants qui se produit le plus tôt, soit après le milieu de sa journée de travail, soit après le début de sa pause-repas, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se présente au travail dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il ou elle a droit à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de trois (3) heures de travail au tarif normal.

NOUVEAU

28.XX Si des heures supplémentaires sont prévues à l'horaire d'un employé-e durant un jour de repos et que l'employeur annule ces heures moins de vingt-quatre (24) heures à l'avance, l'employé-e a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable.

[...]

Indemnité de repas

28.10

- a. L'employée qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit ~~douze dollars (12 \$)~~ un remboursement **équivalent à l'indemnité de déjeuner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.** ~~des frais d'un (1) repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.~~
- b. L'employée qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) cidessus reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de déjeuner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.** ~~de douze dollars (12 \$) en remboursement des frais d'un (1) autre repas~~ pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires de travail ~~sauf si les repas sont fournis gratuitement.~~
- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

ARTICLE 30 – DISPONIBILITÉ

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 30.

- 30.01 Lorsque l'employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à **deux (2) une demi-heures (1/2)** de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.
- 30.02 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 de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé à le faire.
- 30.03 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.
- 30.04 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- 30.05 L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail touche la rémunération prévue au paragraphe 29.01 **et à l'alinéa 28.06c).**
- 30.06 ~~Sauf dans le cas où l'employé-e est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal,~~ Le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

NOUVEAU

- 30.07 L'employé-e en disponibilité n'est pas tenu de surveiller et de vérifier ses courriels ou messages textes ni d'y répondre, sauf si on l'a informé de l'envoi d'un courriel au moyen d'un appel téléphonique.**

ARTICLE 32 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

32.01 Sous réserve du paragraphe 32.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. **la Journée nationale des peuples autochtones**
- f. la fête du Canada;
- f.g. la fête du Travail;
- g.h. la journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- g.h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- g.h. le jour du Souvenir;
- g.h. le jour de Noël;
- k.l. l'Après Noël;
- l.m. ~~un (1)~~ **deux** autre jours dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, ~~est~~ **sont** reconnus 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 troisième (3e) lundi de février, le premier lundi d'août;**

32.05 Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré à tarif **double et demi (1½)** 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 que l'employé-e aurait reçu s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.

ARTICLE 34 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

[...]

34.04 ~~Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 34.02 et 34.03 :~~

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

~~a. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale;~~

~~b.~~

~~a. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :~~

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

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

~~c.~~

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

[...]

34.09 **Congé pour les employé-e-s en déplacement**

a. L'employé-e qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour vingt (20) nuits dans une année financière, a droit à ~~sept virgule cinq (7,5)~~ **dix (10)** heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une demi-heure (1/2)** de congé payé supplémentaire pour chaque ~~période additionnelle de vingt (20) nuits~~ **additionnelle** passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de **cinquante (50) nuits, et une (1) heure pour toute cent (100) nuits additionnelles.**

ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

[...]

Acquisition des crédits de congé annuel

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

- a. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son **cinquième (5^e)** ~~huitième (8^e)~~ anniversaire de service;
- b. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son **cinquième (5^e)** ~~huitième (8^e)~~ anniversaire de service;
- c. ~~treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- d. ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;~~
- c. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son **dixième (10^e)** ~~dix-huitième (18^e)~~ anniversaire de service;
- d. ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
- d. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son **vingt-troisième (23^e)** ~~vingt-huitième (28^e)~~ anniversaire de service-;

[...]

ARTICLE 39 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

39.01

- a. L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.
- b. L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule deux cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle effectue des postes et touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont utilisables seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

NOUVEAU

- c. **L'employée a droit à des congés de maladie payés en fonction des crédits acquis et peut, après avoir accumulé six (6) mois de service ininterrompu, bénéficier d'une avance de congé équivalant aux crédits prévus pour l'année financière en cours.**

Attribution des congés de maladie

39.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a. qu'il ou elle puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine;
et
- b. qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

39.03 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 39.02a).

39.04 **L'employé-e n'est pas tenu de produire un certificat médical pour des périodes d'absence de moins de cinq (5) jours consécutifs.** Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'employeur, l'employé-e est remboursé pour le coût du certificat, ~~jusqu'à concurrence de trente-cinq dollars (35 \$), sur~~ présentation d'une preuve acceptable, ~~pour les périodes d'absence de~~

~~trois (3) jours consécutifs ou moins.~~ **L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour le temps nécessaire à l'obtention de ce certificat.**

- 39.05 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 39.02, un congé de maladie payé ~~peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur~~ **est être accordé à la discrétion de l'employeur** pour une période maximale de **deux cent vingt-cinq (225) cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5)** heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.
- 39.06 Lorsqu'un employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.
- 39.07 L'employé-e qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.
- 39.08 À la demande de l'employé-e, l'employeur peut lui accorder un congé de maladie supplémentaire payé dans d'autres circonstances que celles précisées au paragraphe 39.05. Ce congé ne sera pas refusé sans motif valable.**
- 39.09 L'employé-e nouvellement embauché qui travaillait pour un autre employeur figurant à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* se voit créditer, en heures, le solde de congés de maladie qu'il ou elle avait cumulés auprès de l'ancien employeur, à la condition de fournir une preuve de ces crédits.**

NOUVEL ARTICLE – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN OU CHEZ LE DENTISTE

XX.XX L'employé-e a droit à un congé payé d'un maximum d'une demi-journée ou jusqu'à 3,75 heures par rendez-vous avec le médecin ou le dentiste. Au-delà d'une demi-journée, les heures de congé pour ces rendez-vous peuvent être déduites de la banque de congés de maladie de l'employé-e. Un congé payé supplémentaire peut être accordé pour le déplacement.

ARTICLE 40 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

Renommer : Rendez-vous médicaux liées à une grossesse

40.01 Un congé raisonnable payé d'une durée maximale de trois virgule sept cinq (3,75) heures **ou de la moitié des heures normales de travail, selon le plus élevé des deux**, est accordé :

- a. à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical **relatif à la grossesse** de routine;
- b. à un-e employé-e qui est parent non gestateur afin d'accompagner la mère gestatrice ou la personne portant leur enfant aux rendez-vous médicaux relatifs à la grossesse.

Un congé payé supplémentaire peut être accordé pour le déplacement.

~~**40.02** Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.~~

ARTICLE 42 – CONGÉ DE MATERNITE NON PAYÉ

SOUS TOUTES RÉSERVES

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 42, y compris mais sans s'y limiter :

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

ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

SOUS TOUTES RÉSERVES

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 44, y compris mais sans s'y limiter :

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

ARTICLE 47 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

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

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

47.03 Sous réserve du paragraphe 47.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e. pour assister à une activité scolaire **ou autre activités**, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

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

NOUVEAU

- g. pour s'occuper de son enfant lorsqu'il n'y a aucun service de garde;**
- ~~g.~~
- h. pour rendre visite à un membre de la famille qui, ~~en raison d'une maladie terminale,~~ approche la fin de sa vie;

NOUVEAU

- i. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un animal de compagnie avec lequel l'employé-e a un lien émotionnel ou à un animal d'assistance, notamment pour l'amener à un rendez-vous chez un vétérinaire ou pour s'occuper de situations se répercutant sur la santé ou le bien-être de l'animal;**
- ~~j. quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 47.02 peuvent être utilisées~~ pour se rendre à un rendez-vous conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

47.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 47.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

NOUVEAU

47.06 Lorsqu'un employé-e n'a pas épuisé ses crédits de congé prévus par le présent article au cours d'une année financière, la portion non utilisée sera reportée à l'année financière suivante, jusqu'à concurrence de soixante-quinze (75) heures.

ARTICLE 49 – CONGÉ PERSONNEL

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

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

ARTICLE 51 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 51.

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

NOUVEAU

- a. **tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, que cette personne demeure ou non avec l'employé-e;**
- b. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé e. ~~L'employé e a droit au congé de deuil payé sous 51.01a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.~~

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

- a. À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de **quatorze (14) sept (7)** jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de **dix (10) cinq (5)** jours de travail.
- b. Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard **vingt-quatre (24) douze (12)** mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employée peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas **cinq (5) trois (3)** jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

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

NOUVEAU

51.04 De plus, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

~~51.04~~

51.05 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 51.02 et 51.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

~~51.05~~

51.06 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 51.02 et 51.03.

NOUVEAU

51.07 L'employeur reconnaît l'importance des animaux de compagnie et des animaux d'assistance dans la vie des employé-e-s, ainsi que leur effet positif sur le bien-être. Un (1) jour de congé de compassion spécial payé peut être accordé en cas de décès d'un animal de compagnie considéré comme un membre de la famille, ou d'un animal d'assistance, à la discrétion de l'employeur. L'employé-e peut être tenu de fournir une preuve appropriée du décès de l'animal, à la demande de l'employeur.

51.08 L'employé-e qui est en congé en vertu du paragraphe 46.01 a droit à un congé de deuil payé en cas de décès d'un membre de sa famille. Ce congé, déterminé par l'employé-e, doit être pris entre la journée du décès et six semaines après la cérémonie de commémoration de la personne défunte. Le congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de quatorze (14) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail, lorsque l'employé-e le demande.

ARTICLE 54 – CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

Congé d'études non payé

- 54.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il ou elle prévoit fournir.
- 54.02 À la discrétion de l'employeur, l'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.
- 54.03 À la discrétion de l'employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé-e peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé-e est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.
- 54.04 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Lorsque l'employé-e :

- a. ne termine pas ses études;
- b. ne revient pas au service de l'employeur après ses études; ou
- c. cesse d'être employé sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il ou elle s'est engagé à fournir ses services après la fin des études;

il ou elle rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'employeur.

NOUVEAU

54.05 Si le nombre de demandes soumises en vertu du paragraphe 54.01 excède le nombre de congés que l'employeur peut accorder, les demandes sont approuvées de manière juste et équitable.

54.06 L'employeur ne refuse pas sans motif raisonnable les demandes de congé d'études non payé qui ne répondent pas aux exigences énoncées au paragraphe 54.01. Lorsque l'employé-e en fait la demande, l'employeur lui explique par écrit pourquoi sa demande de congé a été refusée.

Congé de promotion professionnelle payé

54.05

54.07

- a. La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
 - i. un cours offert par l'employeur;
 - ii. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - iii. un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.
- b. À la demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 54.05a). L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 28 : heures supplémentaires, et de l'article 34 : temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent paragraphe.
- c. Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'employeur juge justifiées.

NOUVEAU

54.08 Si le nombre de demandes soumises en vertu du paragraphe 54.05 excède le nombre de congés que l'employeur peut accorder, les demandes sont approuvées de manière juste et équitable.

54.09 L'employeur ne refuse pas sans motif raisonnable les demandes de congé de promotion professionnelle payé qui ne répondent pas aux exigences énoncées au paragraphe 54.05. Lorsque l'employé-e en fait la demande,

l'employeur lui explique par écrit pourquoi sa demande de congé a été refusée.

Formation en langues autochtones

54.10 L'Employeur appuie les efforts déployés par les peuples autochtones pour revitaliser, préserver et renforcer leurs langues, y compris les langues des signes autochtones, en offrant des congés payés et des fonds pour permettre aux employé-e-s des Premières Nations, inuits et métis de participer à ces formations linguistiques.

ARTICLE 55 – CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

55.01 Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, ~~quinze (15) trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé~~ sont accordées à chaque année financière à un-e employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment **à des cérémonies et à** des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.

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

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

55.04 Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

ARTICLE 56 – CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE

56.01 Congé pour cause de violence familiale

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

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité **et leur rendement** au travail. **L'employeur s'engage par conséquent à offrir son soutien aux membres du personnel qui sont victimes de violence familiale.**
- b. Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counseling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ~~ou~~
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale; **ou**
 - vi. **de remplir toutes autres obligations liées à la gestion de sa situation.**
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas **cent cinquante (150) ~~soixante-quinze (75)~~** heures au cours d'une année financière. **Des congés payés supplémentaires au-delà des cent cinquante (150) heures prévues pourront être accordés au cas par cas.**
- d. **Tous les renseignements personnels au sujet de la situation de violence familiale de l'employé-e demeurent confidentiels conformément aux lois pertinentes. Aucune information n'est conservée dans le dossier de l'employé-e sans son autorisation écrite expresse.**

- e. **Afin d'offrir une aide aux employé-e-s victimes de violence familiale et d'offrir un milieu de travail sécuritaire à tout son personnel, l'employeur approuve toute demande raisonnable provenant d'un-e employé-e en situation de violence familiale pour ce qui suit :**
 - i. **la modification de son horaire ou de son lieu de travail;**
 - ii. **la réaffectation de tâches;**
 - iii. **la mutation ou le transfert à un autre lieu d'emploi;**
 - iv. **le télétravail**
 - v. **le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse courriel pour éviter tout contact intimidant; et/ou**
 - vi. **toute autre mesure appropriée dont celles prévues dans les dispositions existantes visant à accorder des aménagements compatibles et flexibles avec la situation familiale et le travail.**
- d. ~~d.~~ **f.** À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- ~~e.~~ **g.** Nonobstant les alinéas 56.01b) et 56.01c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

ARTICLE 61 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

61.01

- a. Lorsqu'on évalue officiellement son rendement, l'employée doit avoir l'occasion **de donner son avis, de discuter des difficultés et de demander du soutien. L'employé-e peut également** signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employée sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.
- b. Le ou les représentant(s) de l'employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.
- c. L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

NOUVEAU

- d. **L'Employeur veille à ce que les évaluations du rendement soient réalisées de manière juste et équitable, dans les délais et sans parti pris. Ces évaluations doivent servir au développement de l'employé-e et ne peuvent en aucun cas servir de moyen de représailles ou d'abus de pouvoir.**
- d. **L'employé-e a le droit de se faire accompagner par un représentant syndical ou un collègue de son choix durant toutes les discussions portant sur son rendement.**

61.02 Il n'est pas permis de recourir à la surveillance électronique pour évaluer le rendement ou la productivité.

61.03 L'intelligence artificielle doit être exclue de l'évaluation du rendement de l'employé-e.

~~61.02~~

61.04

- a. Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou celle-ci :
 - i. le formulaire qui servira à l'examen;

- ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
- b. Si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

NOUVEAU

61.04 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé-e doit être détruit au terme d'une période d'un (1) an.

Plans de perfectionnement

61.05 L'Employeur doit offrir la formation nécessaire à l'employé-e dont l'évaluation ou les objectifs annuels de rendement écrits stipulent qu'il ou elle doit suivre une formation particulière pour pouvoir atteindre un objectif lié à son emploi.

61.06 Le plan de perfectionnement précise les objectifs fixés conjointement par l'employé-e et le gestionnaire et comprend des échéanciers précis pour l'évaluation des progrès, l'examen du plan et les suivis.

61.07 Le plan de perfectionnement est mis en œuvre dans un délai raisonnable.

61.08 Le plan de perfectionnement peut inclure des formations structurées, des programmes de perfectionnement professionnel, du mentorat ou le remboursement des droits de scolarité, entre autres. L'employeur offre un accès raisonnable à ces programmes et veille à ce que l'employé-e soit au courant des options offertes.

~~61.03~~

61.09 Lorsqu'un rapport concernant la conduite de l'employé-e est versé à son dossier, celui-ci ou celle-ci a le droit :

- a. de recevoir une copie de ce rapport;
- b. de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'il ou elle l'a lu; et
- c. de soumettre, le cas échéant, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.

~~61.04~~

61.10 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.

À discuter :

Le syndicat souhaite discuter de l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans la gestion du rendement et se réserve le droit de soumettre d'autres revendications en vertu du présent article.

ARTICLE 64 – MARCHANDISES DANGEREUSES

L'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de modifier cette revendication ou d'y ajouter des dispositions.

À DÉTERMINER

64.01 Un employé certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui sont **confiés des responsabilités en vertu de cette Loi** ~~d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, citée ci-haut,~~ reçoit une indemnité mensuelle de soixantequinze dollars (75 \$) pendant tout mois ~~au cours duquel il ou elle doit emballer et étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport,~~ et au cours duquel il ou elle ~~conserve cette~~ **possède la** certification pertinente.

NOUVEL ARTICLE – INDEMNITÉ POUR TRAVAIL EN ESPACE CLOS, TRAVAIL EN HAUTEUR ET CONDUITE D'UN VÉHICULE LOURD

XX.01 L'employé-e qui est tenu par l'employeur de conserver au moins l'une des certifications suivantes pour s'acquitter de ses fonctions reçoit une indemnité mensuelle de soixante-quinze dollars (75 \$) :

- a. Travail en espace clos (*entrée dans un espace clos*)
- b. Travail en hauteur (*protection contre les chutes*)
- c. Conduite de véhicules lourds (*conduite de véhicules commerciaux*)

ARTICLE 65 – EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

65.XX Les heures supplémentaires pour les employé-e-s à temps partiel sont attribuées en fonction des années de service dans la fonction publique, qu'elles soient continues ou non.

65.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 65.04, lorsque l'employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à l'alinéa 31.01a) de la présente convention, et qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

65.06 Indemnité de rappel au travail

Lorsque l'employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément au paragraphe 29.01, et que l'employé-e a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

Jours fériés désignés

65.07 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés, mais reçoit plutôt une indemnité de ~~quatre~~ **cinq** virgule ~~six~~ **quatre** pour cent (**5,4 4,6** %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

- a. **Si un jour supplémentaire est proclamé conformément au paragraphe 32.01, la prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.**
- b. **L'augmentation en point de pourcentage entrera en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la proclamation du jour férié par une loi du Parlement, mais non avant la première journée au cours de laquelle le jour férié est observé.**

65.08 Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 32.01, il ou elle 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.

65.09 L'employé-e à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 32.01 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué

conformément au paragraphe 65.08, ou l'employé-e touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal, selon le montant le plus élevé.

ARTICLE 67 – ADMINISTRATION DE LA PAYE

Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications supplémentaires dans son cahier de revendications pécuniaires.

67.07 Rémunération d'intérim

- a. Lorsque l'employée est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et ~~qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) 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. **La rémunération d'intérim comprend toutes les indemnités et primes auxquelles l'employé-e a droit dans son poste d'attache.**
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié désigné payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

67.08

- a. **L'employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**
- b. **Afin de déterminer le moment où l'employé-e est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**
- c. **Si l'employé-e est nommé à un poste qu'il ou elle a déjà occupé de façon intérimaire, le temps consacré au poste par intérim est crédité aux fins du calcul de la date du passage à l'échelon suivant.**

APPENDICE A, APPENDICE A-1, SALAIRES, PRIMES, INDEMNITÉS ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

À DÉTERMINER

L'Alliance se réserve le droit, dans l'attente des données salariales et d'autres informations économiques que l'employeur doit fournir, de présenter une proposition salariale globale qui inclura, sans s'y limiter, des augmentations économiques générales correspondant à l'inflation ou la dépassant, des modifications des taux de rémunération, y compris des ajustements du marché, des salaires et des lignes de rémunération, la structure des grilles salariales, l'ajout, la bonification ou l'élargissement de la portée des indemnités pour des groupes professionnels particuliers et des notes sur la rémunération.

**APPENDICE B – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES
EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE TECHNICIENS DIVERS, EMPLOYÉS PAR
LE MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS TRAVAILLANT DANS
UN ÉTABLISSEMENT PISCICOLE**

**APPENDICE O – PROTOCOLE D’ACCORD [...] CONCERNANT UN
RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE
POUR LES FONCTIONNAIRES EXCÉDENTAIRES NON RÉMUNÉRÉS
APPLICABLE AUX EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE PI DE LA
COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS**

Supprimer l’appendice

APPENDICE R – CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT À CERTAINS TECHNICIENS D'ENTRETIEN D'AÉRONEF

Les conditions spéciales suivantes s'appliquent uniquement aux techniciens d'entretien d'aéronef de la Direction générale des services d'aéronef du ministère des Transports :

1. Lorsque les techniciens d'entretien d'aéronef de la Direction générale des services d'aéronef exercent leurs fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale,

[...]

- b. ils ou elles touchent une indemnité hebdomadaire pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale de **quarante (40)** ~~trente (30)~~ heures de rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque période de sept (7) jours où il ou elle est tenu d'exercer des fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale. Les périodes de moins de sept (7) jours seront payées au prorata.

À DÉTERMINER

APPENDICE T - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

L'Alliance se réserve le droit de faire des propositions à une date ultérieure sur l'APPENDICE T - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS, y compris, mais sans s'y limiter, l'ancienneté équitable, la réinstallation, le recyclage et le télétravail.

Enjeux pour la négociation :

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

AGENTES ET AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI

À DÉTERMINER

Le syndicat souhaite discuter des enjeux suivants propres aux agentes et agents des pêches, agentes et agents de la faune, et agentes et agents de la loi en environnement. L'Alliance se réserve aussi le droit de présenter des revendications à la suite de ces discussions.

- Modification du régime de retraite afin de permettre aux membres du groupe TC de prendre leur retraite après 25 années de service sans pénalité
- Intégration des indemnités pour créer une nouvelle grille salariale pour les agent de l'application de la loi, création d'un sous-groupe « GT Enforcement ».

NOUVEL ARTICLE – DIVULGATION SÉCURITAIRE

NOUVEAU

Divulgence sécuritaire

L'employeur et le syndicat reconnaissent que la divulgation d'actes répréhensibles est essentielle à l'intégrité, à la transparence et à la responsabilisation de la fonction publique.

XX.01 L'employeur s'engage à offrir un environnement qui incite les employé-e-s ayant des renseignements et des motifs raisonnables de croire que des actes répréhensibles ont été commis à divulguer ces actes de bonne foi.

XX.02 L'employé-e qui divulgue des actes répréhensibles de bonne foi est protégé contre les mesures disciplinaires et tout autre type de représailles, qu'il soit déterminé ou non que des actes répréhensibles ont été commis.

XX.03 Il incombe à l'employeur de prouver que des mesures prises contre un employé-e à la suite d'une divulgation ne constituent pas des représailles.

XX.04 L'employé-e a droit à la représentation syndicale tout au long de la procédure de divulgation.

XX.05 Rien dans le présent article n'empêche un employé-e de signaler des actes répréhensibles au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada ou à tout autre organisme de surveillance approprié, conformément aux lois applicables.

NOUVEL ARTICLE – CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DE REVENU

XX.01 Congé avec étalement de revenu :

Avec l'assentiment de l'employeur, l'employé-e peut, à sa demande, réduire le nombre de semaines de travail au cours d'une période de douze (12) mois, en prenant des congés non payés dont la durée varie entre un minimum de deux (2) semaines et un maximum de trois (3) mois, et continuer de toucher un revenu proportionnel établi sur la période de douze (12) mois. La pension et les autres avantages seront calculés comme si l'employé-e était en congé payé.

NOUVEL ARTICLE – SOUTIEN À LA SANTÉ GÉNÉSIQUE

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

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

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

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

Soutien individuel en matière de santé génésique

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

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

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

Congés pour la santé génésique

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

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

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

Congé en cas d'interruption de grossesse

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

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

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

XX.09 Si la grossesse de l'employée est interrompue avant vingt (20) semaines, elle a droit à cinq (5) jours de congé payé.

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

- a. quatorze (14) jours civils consécutifs; et
- b. jusqu'à concurrence de huit (8) semaines de congé non payé, sauf si l'employée a droit à une période plus longue en vertu de l'article 42.

XX.11 À titre de précision, si la grossesse est interrompue après vingt (20) semaines et que l'employée a commencé un congé non payé en vertu de l'article 42, le nombre total de congés payés et non payés auxquels elle a droit, y compris tout congé prévu aux alinéas XX.12a) et b), ne dépassera pas dix-huit (18) semaines.

XX.12 Les congés prévus à l'alinéa XX.12a) peuvent être pris en une seule période de quatorze (14) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail.

Modification ultérieure de l'alinéa 37.01(d) (« Congés, généralités ») pour y inclure les congés pris en vertu des clauses xx.09 et xx.10(a).

NOUVEL ARTICLE – PRIME D’UTILISATION D’UNE LANGUE AUTOCHTONE

NOUVEAU

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

NOUVEL ARTICLE – PRIME DE REPAS

Prime de Repas

Introduire une prime de repas payée et ouvrant droit à pension égale à 6,67 % du salaire annuel pour tous les employés, payée toutes les deux semaines.

NOUVEL ARTICLE – TÉLÉTRAVAIL

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

Les parties reconnaissent que le télétravail aide à :

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

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

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

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

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

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

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

XX.06 L'employeur peut entreprendre de modifier ou résilier une entente de télétravail approuvé pour des motifs opérationnels raisonnables, sous réserve du paragraphe XX.03. L'employeur doit donner un préavis raisonnable avant de modifier ou de résilier un accord de télétravail. Toute résiliation doit être motivée par écrit et communiquée immédiatement au syndicat.

XX.07 Arrangements particuliers

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

XX.08 Matériel et fournitures

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

XX. 09 Avis au syndicat

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

NOUVEL ARTICLE – FONDS DE JUSTICE SOCIALE

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