



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2025

Services de l'exploitation (SV)

Revendications contractuelles

PRÉAMBULE

Les personnes salariées visées par la présente convention sont fières de travailler pour la population du Canada. C'est pourquoi le syndicat présente ces 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.

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 de l'exploitation (SV). Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts qui pourraient être proposés ultérieurement, et sous réserve d'erreurs ou d'omissions.

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

~~Le texte barré~~ indique une suppression dans le libellé. Le texte **en gras** indique un nouveau libellé ou une modification de forme. Les termes **À DÉTERMINER** indiquent que le syndicat se réserve également le droit de formuler des revendications à une date ultérieure et de présenter une proposition salariale globale lorsqu'il le jugera approprié au cours de la négociation.

Notamment, l'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter une revendication salariale globale lorsqu'elle le juge 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.

Le syndicat ne négociera pas à la baisse.

Réserves et discussions

- Article 7: ententes du conseil national mixte
- Article 30 : indemnité de rappel au travail
- Article 31 : disponibilité
- Article 34 : temps de déplacement
- Article 45 : congé pour proches aidants
- Article 59: exposé des fonctions
- Article 61 : examen du rendement et dossier de l'employé-e
- Article 65 : droits d'attestation professionnelle
- Article 66 : employé-e-s à temps partiel
- Article 69 : congé compensatoire
- Article 71 : durée de la convention
- Appendices: A-H
- Appendice I: réaménagement des effectifs
- Appendice J: projet d'apprentissage mixte
- Appendice L: la mise en œuvre de la convention collective
- Appendice N : protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales
- Appendice R : équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle de conflits
- Nouvel article: obligation d'adaptation
- Nouvel article : pensions
- Nouvel Appendice: Dispositions spécifiques pour les membres civils de la GRC
- Nouvel Appendice: changement climatique
- Nouvel Appendice: structure du groupe occupationnel et la réforme de classification
- Questions et corrections administratives, et le langage inclusif quant à la neutralité des genres

Article 2 – interprétations et définitions

I. “family” (famille)

se définit comme les parents (ou encore les parents par remariage ou un parent nourricier) le frère, la sœur, le demi frère, la demi sœur, l’époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l’employé-e), les enfants propres de l’employé-e (y compris les enfants du conjoint de fait), l’enfant d’un autre lit ou l’enfant en tutelle ou l’enfant nourricier de l’employé-e, les petits enfants, le beau père, la belle mère, la bru, le gendre, le frère ou la sœur du conjoint de l’employé-e, les grand parents de l’employé-e, la tante, l’oncle, la nièce, le neveu, les grand parents du conjoint de l’employé-e, tout parent avec qui l’employé-e est dans une relation de soins, qu’il réside ou non avec l’employé-e, un parent demeurant en permanence dans le ménage de l’employé-e ou avec qui l’employé-e demeure en permanence, ou 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

~~se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l’époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l’employé-e), l’enfant propre de l’employé-e (y compris l’enfant du conjoint de fait), l’enfant d’un autre lit ou l’enfant en tutelle ou l’enfant nourricier de l’employé-e, le petit fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de l’employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l’employé-e ou avec qui l’employé-e demeure en permanence;~~

w. « nécessités du service » (operational requirements) s’entend de ce qui est le minimum nécessaire pour mener les activités essentielles de l’employeur. Ces nécessités reposent sur le travail à exécuter et non sur un critère administratif ou économique.

Le syndicat se réserve le droit de faire d’autres revendications dans cet article.

Article 10 – information

10.01

L'employeur convient de **recueillir et de partager sur une base trimestrielle avec** ~~communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.~~ **les informations suivantes 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**

10.02

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

~~10.02~~ 10.03

Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès à la convention collective est jugé indisponible ou pas pratique par un 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

13.01

L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s, **y compris, mais sans s'y limiter, des employé-e-s élu-e-s en tant que fonctionnaires de l'Alliance**, comme représentants.

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. Un 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, en l'absence de tels programmes, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'embauche.**

Le syndicat se réserve le droit de faire d'autres revendications dans cet article.

Article 14: congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance

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

14.12

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

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

14.13

Lorsqu'une demande est présentée au gestionnaire autorisé, l'employeur accorde un congé non payé à la personne désignée par l'Alliance qui participe à une activité syndicale autre que celles prévues ci-dessus, sauf en cas de situation exceptionnelle. La demande de congé peut être refusée si elle n'a pas été présentée au moins dix (10) jours à l'avance, sous réserve des nécessités du service

Cours de Formation des personnes désignées par l'Alliance ~~représentants~~

14.14 ~~14.13~~

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui **sont désigné-ées par l'Alliance pour assister à une formation syndicale.**

~~exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.~~

Congé pour les membres élus à une charge syndicale

14.15 ~~14.14~~

L'employeur accordera un congé non payé, **sans perte d'ancienneté**, à un employé-e qui est élu à titre de représentant à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé-e occupe ce poste.

14.16

À la fin de ce congé ou à tout moment durant le congé, l'employeur doit, moyennant un préavis de trente (30) jours, réintégrer l'employé-e dans le poste, le lieu de travail et le statut d'emploi qui avaient cours 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, l'employé-e a déménager durant son congé, il peut demander un emploi équivalent dans un autre lieu de travail près de son domicile.

14.18

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

14.19 ~~14.15~~

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

Temps de déplacement

14.20

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

Le syndicat se réserve le droit de faire d'autres revendications dans cet article.

Article 17- mesures disciplinaires

17.01

Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, ou sous toute autre forme, n'est imposée à l'employé-e sans motif valable, raisonnable et suffisant.

17.02 ~~17.01~~

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

17.03 ~~17.02~~

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 **reçoit un résumé écrit et tout document à l'appui qui sera utilisé durant la réunion, et il ou elle** a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **L'employeur informera l'employé-e qu'il ou elle a le droit d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance. Le représentant peut participer de bonne foi à la discussion et contribuer à la clarification de la situation.**

Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) journée de préavis de cette réunion.

b) **Des efforts raisonnables sont faits pour que toute enquête disciplinaire, administrative ou toute autre forme d'enquête relevant du présent article soit menée dans un délai raisonnable.**

17.04 ~~17.03~~

Si une mesure disciplinaire est imposée, 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. Aucune suspension et aucun licenciement ne sont imposés tant que l'Alliance n'en a pas été informée.

17.05 ~~17.04~~

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.

17.06

Dans les 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 ~~17.05~~

Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire **ou administrative** qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période **d'un (1) an** ~~de deux (2) ans~~ qui suit 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.

17.08

Tous les documents relatifs à une mesure disciplinaire doivent être traités conformément au paragraphe 17.07.

17.09

L'employé-e ne submit 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.

Article 19: élimination de la discrimination

19.01

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

19.02

Les employé-e-s victimes de discrimination peuvent déposer un grief et peuvent également exercer leur droit de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de l'homme.

~~19.02~~ 19.03

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

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

~~19.03~~ 19.04

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

19.05

Lorsque l'employeur prend connaissance d'un cas de discrimination, de harcèlement et/ou de violence sur le lieu de travail, que ce soit à la suite d'une

observation, d'une sensibilisation de l'employeur, d'un avis d'incident, d'une plainte d'un-e employé-e ou d'un grief, l'employeur doit immédiatement entreprendre un examen initial de l'incident.

19.06 Sélection de l'enquêteur

Si l'incident n'est pas résolu, une enquête doit être menée. Les facteurs pris en compte pour la sélection conjointe d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats, l'achèvement de la formation nécessaire qui comprend la compréhension de l'intersectionnalité et, du point de vue du plaignant, l'adéquation avec l'expérience vécue, les antécédents et l'appartenance éventuelle à un groupe désigné d'équité en matière d'emploi et/ou de mérite d'équité.

19.07

Le cahier des charges de l'enquêteur doit inclure :

- a) l'obligation pour l'enquêteur de contacter tous les témoins pertinents,**
- b) l'engagement de rencontrer tous les témoins volontaires fournis par les parties,**
- c) une date prévue pour l'achèvement de l'enquête et la soumission par l'enquêteur de son rapport,**
- d) l'obligation de rassembler et d'analyser toutes les informations,**
- e) l'obligation d'interroger les parties pertinentes (par exemple, la partie principale, la partie défenderesse et tous les témoins) au sujet des plaintes déposées sur le lieu de travail en vertu du présent article,**
- f) un engagement à déterminer si les allégations constituent une action, un-e comportement, une menace ou un geste d'une personne à l'égard d'un-e employé-e sur son lieu de travail, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause un préjudice, une blessure ou une maladie à cet-te employé-e,**
- g) un engagement à déterminer la nature de la discrimination sur le lieu de travail et les facteurs qui y contribuent, et à identifier des mesures supplémentaires et des causes profondes ; et,**
- h) un engagement à formuler des recommandations pour éviter que la discrimination sur le lieu de travail ne se reproduise ou ne s'aggrave.**

L'enquêteur mènera tous les entretiens de manière équitable, impartiale et professionnelle et respectera les droits et la dignité de toutes les parties concernées. L'enquêteur est autorisé à fournir une assistance telle que la traduction et la transcription. Toutefois, la sous-traitance de ce contrat n'est pas autorisée et l'enquêteur est la personne à laquelle ce contrat s'applique.

19.08

L'enquête peut être interrompue si les parties parviennent à une résolution par une autre méthode.

~~19.04~~ 19.09

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

19.10

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

Formation

19.11

Chaque année, l'employeur fournira à tous les employés une formation obligatoire, dirigée par un instructeur qualifié, facilitée et interactive sur la lutte contre l'oppression et la discrimination et sur l'intersectionnalité. Cette formation comprendra des informations sur les politiques et processus pertinents, la législation et les réglementations applicables, spécifiques à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail, ainsi que sur les mécanismes de plainte. Le temps consacré à la formation est considéré comme du temps de travail.

Article 20: Harcèlement sexuel et abus d'autorité

20.01

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

20.02

Définitions :

- a) Le harcèlement, la violence ou l'intimidation comprennent toute action, conduite ou commentaire, y compris de nature sexuelle, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause ~~une détresse, un préjudice,~~ une offense, une humiliation ou une autre blessure physique ou psychologique, ou une maladie à un-e employé-e, à sa dignité ou à sa réputation, y compris toute action, tout comportement ou commentaire prescrits. Cela inclut tous les types de harcèlement et de violence, y compris le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence domestique. Le harcèlement peut également s'exprimer sur la base d'un motif interdit de discrimination tel que défini à l'article 19.01 et dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- b) Il y a abus de pouvoir lorsqu'un individu ou un groupe d'individus utilise le pouvoir et l'autorité inhérents à sa position ou à sa profession, et/ou son influence pour menacer, mettre en danger le travail d'un-e employé-e, compromettre potentiellement la capacité de l'employé à effectuer ce travail, menacer les moyens de subsistance économiques de cet-te employé-e ou interférer de quelque manière que ce soit avec la carrière, la réputation ou la dignité de l'employé-e, ou l'influencer. Il peut s'agir d'intimidation, de suppression de ressources, de contrôle injuste ou abusif de ressources et/ou d'informations, de suppression d'un travail utile et valorisant et/ou de licenciement, de menaces, de perte de dignité, de chantage ou de coercition.

20.03

Les salarié-e-s victimes de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de violence peuvent 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 déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Procédure de règlement des griefs

20.024

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.

20.035

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

Processus réglementaire

20.06

En plus du droit d'un-e employé-e de déposer un grief et/ou une plainte en matière de droits de la personne, les employé-e-s peuvent soumettre un avis d'incident, conformément à l'article 15 (1) du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

20.07

Lorsqu'un représentant désigné reçoit un avis d'incident conformément à la partie II du Code canadien du travail (CCT), il doit immédiatement s'entretenir avec la partie principale et son représentant syndical afin de déterminer si l'incident ou le modèle de comportement correspond à la définition d'un incident, comme l'exige le paragraphe 23(2) du Règlement. S'il est déterminé que l'incident ou le modèle de comportement correspond à la définition, le destinataire désigné entreprend immédiatement le processus de règlement négocié.

20.08

Si la question n'est pas réglée dans le cadre d'un processus de règlement négocié en temps opportun, la partie principale et la partie intimée peuvent accepter de participer au processus de conciliation.

20.09

Qu'un autre processus de résolution soit en cours ou non, ou que toutes les parties aient fait un effort raisonnable pour résoudre l'incident, une partie principale qui estime que l'incident répond à la définition d'un incident ou qui considère que l'incident n'est pas résolu peut demander qu'une enquête soit entreprise immédiatement. Dès réception d'une telle demande, le représentant désigné remplit et soumet immédiatement l'avis d'enquête.

Enquêtes, dispositions générales

20.10 Sélection de l'enquêteur

Si l'incident n'est pas résolu, une enquête doit être menée. Les facteurs pris en compte pour la sélection conjointe d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats, l'achèvement de la formation nécessaire qui comprend la compréhension de l'intersectionnalité et, du point de vue du plaignant, leur adéquation avec l'expérience vécue, les antécédents et l'appartenance éventuelle à un ou plusieurs groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi et/ou de l'équité méritoire.

20.11 Le cahier des charges de l'enquêteur doit comprendre:

- a) l'obligation pour l'enquêteur de contacter tous les témoins pertinents,**
- b) l'engagement de rencontrer tous les témoins volontaires fournis par les parties,**
- c) une date prévue pour l'achèvement de l'enquête et la présentation par l'enquêteur de son rapport,**
- d) l'obligation de rassembler et d'analyser toutes les informations,**
- e) l'obligation d'interroger les parties concernées (par ex. la partie principale, la partie qui répond et tous les témoins) au sujet des allégations de harcèlement et de violence au travail,**
- f) un engagement à déterminer si les allégations constituent une action, un comportement, une menace ou un geste d'une personne à l'égard d'un employé sur son lieu de travail dont on peut raisonnablement attendre qu'il cause un préjudice, une blessure ou une maladie à cet employé,**
- g) un engagement à déterminer la nature du harcèlement et de la violence au travail et les facteurs qui y contribuent, et à identifier une ou des mesures supplémentaires, ainsi que les causes profondes ; et,**

- h) un engagement à formuler des recommandations pour empêcher la réapparition ou d'autres manifestations de harcèlement et de violence au travail ;

L'enquêteur mènera tous les entretiens de manière équitable, impartiale et professionnelle et respectera les droits et la dignité de toutes les parties concernées. L'enquêteur est autorisé à fournir une assistance telle que la traduction et la transcription. Toutefois, la sous-traitance de ce contrat n'est pas autorisée et l'enquêteur est la personne à laquelle ce contrat s'applique.

20.12

Une enquête pourra être interrompue si les parties parviennent à une résolution par une autre méthode.

~~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. **Toute recommandation visant à éliminer ou à minimiser le risque d'événements similaires contenue dans un rapport sera examinée par le comité de santé et de sécurité compétent, après quoi le comité informera l'employeur de celles dont il recommande la mise en œuvre, ainsi que de toute nouvelle recommandation proposée par le comité et de toute recommandation existante modifiée, proposée par le comité. L'employeur justifiera par écrit au comité toute recommandation, nouvelle ou modifiée, qu'il n'accepte pas de mettre en œuvre.**

Formation

20.14

Chaque année, l'employeur fournit à tous les employé-e-s une formation obligatoire, dirigée par un instructeur qualifié, facilitée et interactive sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, la violence sur le lieu de travail et l'intersectionnalité. Cette formation comprend des informations sur les politiques et les processus pertinents, la législation et la réglementation applicables, la culture, les conditions et les activités du lieu de travail, le lien entre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail et les motifs de discrimination interdits énoncés au paragraphe 3(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la réglementation et les mécanismes de plainte disponibles. Le temps consacré à la formation est considéré comme du temps de travail.

Article 23: sécurité d'emploi

23.01

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

~~23.02~~

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

~~23.03~~

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

23.02

Seuls les membres de l'unité de négociation effectuent le travail de cette unité, sauf si 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 doivent se rencontrer 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. Cette nomination doit être effectuée selon le principe du mérite comme prévu dans le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, établi par la Commission de la fonction publique. Le « même ministère » comprend les fonctions qui ont été transférées d'un autre ministère ou organisme en vertu d'une loi du Parlement ou d'un décret en conseil.

23.05

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

23.06

L'employé-e qui, à la suite d'une mesure d'adaptation, est transféré à un poste d'un groupe ou d'un niveau ayant un taux de rémunération inférieur maintient le taux de rémunération, les avantages sociaux et toutes les augmentations économiques subséquentes applicables à son ancienne classification et son ancien niveau.

Article 24 – Technological Change

24.03

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

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 24, y compris, mais sans s'y limiter, un nouvel article sur l'utilisation de l'intelligence artificielle et la surveillance sur le lieu de travail.

Article 25 – durée du travail

Sauf indication au 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.

(...)

25.03 L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible :

- a. d'éviter que le poste d'un employé-e commence moins de **dix (10)** ~~huit (8)~~ heures après la fin de son poste précédent,
et
- b. d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

- **La semaine de travail est de 37,5 heures, sans réduction du salaire annuel, des crédits de congé et des avantages sociaux.**

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

Article 27 - primes de poste et de fin de semaine

Dispositions exclues

~~Les groupes LI, FR et SC sont exclus de l'application du présent article.~~

Le paragraphe 27.01, Prime de poste ne s'applique pas aux employés dont le travail n'est pas considéré comme étant du travail par postes et qui sont visés par le paragraphe 25.02; l'article 28 ou les paragraphes 1.02 et 1.03 de l'appendice « B »; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice « C »; les paragraphes 2.03 et 2.04 de l'appendice « D »; les paragraphes 1.01 et 1.02 de l'appendice « E »; et le paragraphe 1.01 de l'appendice « H ».

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de **cinq dollars (\$5,00)** ~~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 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé-e qui travail pendant la fin de semaine reçoit une prime supplémentaire de **cinq dollars (\$5,00)** ~~deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)~~ l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi ou le dimanche.
- b. Les dispositions à alinéa a) ne s'appliquent pas à l'employé-e dont les heures de travail sont normalement cédulées du lundi au vendredi.

Article 29: heures supplémentaires

Exclusions

~~This article does not apply to the FR, LI and SC Groups.~~

(...)

29.02

Quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur, l'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires **au tarif double** pour chaque période complète **ou partielle** de quinze (15) minutes de travail supplémentaires qu'il ou elle accomplit.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

(...)

~~29.06 Rémunération des heures supplémentaires~~

~~Sous réserve du paragraphe 29.02, l'employé-e est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer.~~

~~**29.07** Sous réserve du paragraphe 29.06, l'employé-e est rémunéré au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer,~~

- ~~a. durant un jour de travail à l'horaire ou un premier (1er) jour de repos, après une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé;~~
- ~~et~~
- ~~b. durant son deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos ultérieur, à condition que les jours de repos en question soient consécutifs, même s'ils sont séparés par un jour férié payé;~~
- ~~et~~

~~lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné aux alinéas a) ou b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé, l'employé-e continue d'être rémunéré-e au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.~~

(...)

29.09 Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus,
- i. juste avant les heures de travail prévues à son horaire et à qui on n'a pas donné de préavis avant la fin de sa dernière période de travail,
 - ou
 - ii. juste après les heures de travail prévues à son horaire,

reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de repas du dîner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12 \$)~~ pour un (1) repas, sauf si le repas est fourni gratuitement ou si l'employé-e est rémunéré autrement. 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.~~

b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de repas du dîner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12 \$)~~ pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est rémunéré autrement. 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.~~

c. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.'

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

Article 30 – indemnité de rappel au travail

30.01 Si l'employé-e est rappelé au travail :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu,
ou
- b. un jour de repos,
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, **que ce soit par télétravail ou sur les locaux de l'employeur, ou endroit désigné par l'employeur**, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - i. une rémunération égale à **quatre (4)** ~~trois (3)~~ heures de travail calculée au tarif des heures supplémentaires pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,
ou
 - ii. une rémunération au tarif des heures supplémentaires pour les heures effectuées, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- d. La rémunération minimum mentionnée au sous-alinéa 30.01c)(i) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel touchent le minimum prévu au paragraphe 65.06
- e. **Si l'employé-e doit se déplacer jusqu'au lieu de travail ou y revenir, le temps consacré à ces déplacements doit être inclus dans les heures travaillées.**

Article 31 – disponibilité

Exclusions

Les groupes FR, LI ou SC sont exclus de l'application du présent article.

31.01

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 tarif équivalant à une **(1) demi-heure** ~~(1/2)~~ de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

31.02

- a. L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.
- b. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- c. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue au paragraphe 30.01 ou aux dispositions concernant l'indemnité de rappel au travail qui figurent à l'appendice particulier au groupe visé et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve de l'article 35.

31.03 congé compensateur

La rémunération acquise en vertu du présent article est versée selon l'article 69.

Article 32: jours fériés payés

32.01

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

- 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. ~~e-~~ la fête du Canada,
- g. ~~f-~~ la fête du Travail,
- h. ~~g-~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- i. ~~h-~~ le Jour de vérité et de réconciliation,
- j. ~~i-~~ le jour du Souvenir,
- k. ~~j-~~ le jour de Noël,
- l. ~~k-~~ l'Après-Noël,
- m. ~~l-~~ **deux (2) autres jours** dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, **est sont** reconnus comme jours de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou, à défaut, **le troisième (3^e) lundi de février et le premier (1^{er}) lundi d'août,**
- n. ~~m-~~ un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

Article 34 – temps de déplacement

34.06

Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 34.04 et 34.05 :

- a. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;
- b. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :
 - i. sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire, et
 - ii. le tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement 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)** ~~douze (12)~~ heures de rémunération au tarif normal
- c. un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de **quinze (15)** ~~douze (12)~~ heures de rémunération au tarif normal.

Article 37: congé annuel payé

Acquisition des crédits de congé annuel

37.02

Pour les employées dont les heures du travail normales sont égales à quarante (40) heures par semaine :

L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures :

- a. dix (10) heures par mois jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- b. treize virgule trente-six (13,36) heures par mois à partir du mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- c. ~~quatorze virgule soixante-douze (14,72) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;~~
- d. ~~quinze virgule trente-six (15,36) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;~~
- c. seize virgule soixante-douze (16,72) heures par mois à partir du mois où survient son **dixième (10^e)** ~~dix-huitième (18e)~~ anniversaire de service;
- d. ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** heures par mois à partir du mois où survient son ~~vingt-septième (27e)~~ **vingt-troisième (23^e)** anniversaire de service;
- e. ~~vingt (20)~~ **vingt-et-un virgule trois-trois-quatre (21,334)** heures à partir du mois où survient le **trentième (30^e)** ~~vingt-huitième (28e)~~ anniversaire de service.
- f. **Vingt-trois virgule trois-trois-quatre (23,334) heures à partir du mois où survient le trente-cinquième (35^e) anniversaire de service.**

37.02.1

Pour les employées dont les heures du travail normales sont égales à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine :

L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :

- a. neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures par mois jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- b. douze virgule cinq (12,5) heures par mois à partir du mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- c. ~~treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;~~
- d. ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;~~
- e. quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18e)~~ **dixième (10^e)** anniversaire de service;
- d. ~~seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;~~
- d. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28e)~~ **vingt-troisième (23^e)** anniversaire de service.
- e. **vingt (20) heures par mois à partir du mois où survient son treizième (30^e) anniversaire de service.**
- f. **Vingt-et-un virgule huit cent soixante-quinze (21.875) heures par mois à partir du mois où survient son trente-cinquième (35^e) anniversaire de service.**

(...)

Établissement du calendrier et attribution des congés annuels payés

37.05

- a. Les employé-e-s sont **encouragés à** ~~consentir~~ prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.
- b. ~~L'employeur se réserve le droit de déterminer les périodes de congés annuels de l'employé-e-s.~~ Lorsqu'il accorde un congé annuel payé à l'employé-e-s, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour :
 - i. lui accorder un congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e-s;
 - ii. ne pas rappeler l'employé-e-s au travail après son départ en congé annuel;

- iii. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit;
 - iv. s'assurer que les congés annuels pris en périodes de deux (2) semaines ou plus, demandés par l'employé-e-s, commencent après une période de jours de repos prévue à l'horaire.
- c. Les représentants de l'Alliance se verront accorder l'occasion d'avoir des consultations avec les représentants de l'employeur concernant les calendriers de congé.

(...)

37.11 Report et épuisement des congés annuels

- a. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e-s n'a pas ~~utilisé épuisé~~ tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de **trois cent (300)** ~~deux-cent quatre-vingts (280)~~ heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de **trois cent (300)** ~~deux-cent quatre-vingts (280)~~ heures seront automatiquement payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e-s calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b. Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 2005 ou à la date où l'employé-e-s est assujetti à la présente convention après le 31 mars 2005, l'employé-e-s a à son crédit plus de **trois cent (300)** ~~deux-cent quatre-vingts (280)~~ heures de congé annuel non utilisées, un minimum de quatre-vingts (80) heures par année seront utilisés ou payés au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2006 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent **trois cent (300)** ~~deux-cent quatre-vingts (280)~~ heures soient épuisés. Le paiement se fait en un (1) versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé-e-s selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

Article 38: congé de maladie payé

38.04 Certificat médical

Dans des circonstances raisonnables, l'employeur peut demander qu'un certificat médical soit présenté pour justifier une demande de congé de maladie. On entend par circonstances raisonnables ce qui suit :

- a) la durée du congé de maladie dépasse dix (10) jours ouvrables;
- b) l'employeur a des motifs raisonnables de soupçonner que la demande de congé de maladie de l'employé-e n'est pas justifiée ou possède des preuves montrant que l'employé-e a participé à des activités incompatibles avec une maladie ou une blessure.

38.05

Une demande de preuve médicale est satisfaite par la présentation d'un certificat médical indiquant que, de l'avis du professionnel de la santé dûment qualifié, l'employé-e est ou était incapable de s'acquitter de ses fonctions. L'employeur rembourse le coût de tout certificat médical demandé, et l'employé-e est rémunéré pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

Rénumération en consequence

Article 40: Injury-On-Duty Leave

40.01

L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail ~~d'une durée fixée raisonnablement par l'employeur lorsqu'une~~ **pour la période visée par une** réclamation ~~a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et~~ **et si** une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a **approuvé la réclamation selon laquelle** ~~certifié que~~ l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle **ou psychologique** subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,
ou
- b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

40.02

Pendant qu'il ou elle attend d'obtenir la certification d'une commission des accidents du travail, l'employé-e bénéficie de congés de maladie ou d'une avance de congés de maladie. Ces congés sont reportés au compte de l'employé-e une fois la certification reçue.

Article 41: congé de maternité non payé

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 41, 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 43: congé parental non payé

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres propositions au titre de l'article 43, 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 45 – Congé pour proches aidants

45.01

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

45.02

Le congé sans solde décrit au paragraphe 45.01 n'excédera pas **vingt-huit (28)** ~~vingt-six (26)~~ semaines pour les prestations de compassion, **trente-sept (37)** ~~trente-cinq (35)~~ pour les prestations pour proches aidants d'enfants et **dix-sept (17)** ~~quinze (15)~~ semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

45.03

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

45.04

Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 45.01 ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

45.05

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

45.06

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

~~45.05~~ **45.07**

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

Article 46: congé payé pour obligations familiales

46.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille **est définie par l'article 2** s'entend :

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

46.02

Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas :

- a. ~~37,5~~ **dix (10) jours ou quarts de travail (75 heures)** au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
- b. ~~40~~ **dix (10) jours ou quarts de travail (80 heures)** au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures;
- c. ~~42~~ **dix (10) jours ou quarts de travail (84 heures)** au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures;
- d. ~~46,6~~ **dix (10) jours ou quarts de travail (93,2 heures)** au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-six virgule six (46,6) heures.

46.03

Sous réserve du paragraphe 46.02, 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-s et pour permettre à celui-ci ou 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, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;
- h. quarante pour cent (40 %) des heures applicables précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

46.04

L'employé-e peut prendre les congés pour obligations personnelles et familiales par tranche de quinze (15) minutes.

46.04 46.05

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 46.03b) 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.

Le syndicat se réserve le droit de faire d'autres revendications dans cet article.

Article 49 – congé de deuil payé

49.01

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

~~une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. Pour ce qui est de cette personne, l'employé-e a droit au congé de deuil payé tel que mentionné au sous-alinéa 49.01(a) une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.~~

49.02

Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration 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)~~ **cinq (5)** jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

Le congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée de quatorze (14) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail. ~~À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.~~

~~congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.~~

€. Quand l'employé 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 douze (1224)** mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
- iii. L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas ~~trois (3)~~ **cinq (5)** jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

~~49.03~~

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

49.03 49.04

Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu **du des** paragraphes 49.02 ~~et 49.03~~, 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.

49.04 49.05

Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 49.02 ~~et 49.03~~.

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions concernant l'article 49.

Article 52: congé d'études non payé

52.01

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 **en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir** ~~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 prévoit fournir. **L'employeur s'efforcera de répondre aux demandes de développement de carrière et de perfectionnement professionnel dans un temps opportun.**

52.02

~~À la discrétion de l'employeur, l'~~ L'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent article ~~peut toucher~~ **reçoit** une indemnité tenant lieu de traitement **variant de cinquante pour cent (50%) à allant jusqu'à cent pour cent (100 %)** de son taux de rémunération annuel. **Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion de l'employeur.** ~~-, 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.

52.03

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.

52.04

- a. 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.

b. Lorsque l'employé-e, **sauf avec permission de l'employeur**:

- i. ne termine pas ses études;
- ii. ne revient pas au service de l'employeur après ses études;
ou
- iii. cesse d'être employé-e-s 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 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.

Article 55: congés payés ou non payés pour d'autres motifs

55.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service tel que 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-quatre (24)** ~~seize (16)~~ heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris **par tranche d'une (1) heure** ~~en périodes de huit (8) heures ou de quatre (4) heures~~.

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsque la semaine de travail normal est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, **vingt-deux virgule cinq (22,5)** heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris **par tranche d'une (1) heures** ~~en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures~~.

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

Article 56 – congé pour cause de violence familiale

56.01

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:
 - i. **cent cinquante (150)** ~~soixante-quinze (75)~~ heures au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et de sept virgule cinq (7,5) heures par jour,
ou
 - ii. **cent soixante (160)** ~~quatre-vingt (80)~~ heures au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante (40) heures et de huit (8) heures par jour,
ou

- iii. **cent soixante huit (168) ~~quatre-vingt-quatre (84)~~** heures au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante-deux (42) heures,
ou
 - iv. **cent quatre vingt six virgule quatre (186,4) ~~quatre-vingt-treize virgule deux (93,2)~~** heures au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante-six virgule six (46,6) heures.
- d. **Des congés payés supplémentaires au-delà des heures indiquées ci-dessus pourront être accordés au cas par cas.**
- e. **Tous les renseignements personnels au sujet de la situation de violence familiale de l'employé-e demeurent confidentiels conformément aux lois pertinentes. Aucune information ne sera conservée dans le dossier de l'employé-e sans son autorisation écrite expresse.**
- f. **Afin d'offrir une aide aux employé-e-s victimes de violence familiale et d'offrir un environnement de travail sécuritaire à tout son personnel, l'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'un-e employé-e en situation de violence familiale pour ce qui suit:**
- i. **La modification de son horaire, cycle ou lieu de travail;**
 - ii. **La réaffectation de tâches;**
 - iii. **Le travail à distance;**
 - iv. **La mutation ou le transfert à un autre lieu d'emploi;**
 - v. **Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse courriel pour éviter tout contact intimidant; et/ou**
 - vi. **Toute autre mesure appropriée dont celles prévues dans les dispositions existantes visant à accorder des aménagements flexibles.**
- g. ~~À~~ **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.**
- h. ~~e.~~ **Nonobstant les alinéas 56.01(b) et 56.01(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.**

Article 57 - congé pour pratiques traditionnelles Autochtones

57.01

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, ~~seize (16) heures de congé payé et vingt-quatre (24) heures de congé non payé~~ **les congés dans cet article** 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 **des cérémonies** et des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette. **Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, inuite ou métisse.**

57.02

Le nombre d'heures de congé payé pour pratiques traditionnelles Autochtones qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera :

- a. trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé payé au cours d'une année financière si la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.**

Ou

- b. quarante (40) heures de congé payé au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante (40) heures.**

Ou

- c. quarante-deux (42) heures de congé payé au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante-deux (42) heures.**

Ou

- a. quarante-six virgule six (46,6) heures de congé payé au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante-six virgule six (46,6) heures.**

~~Nonobstant le paragraphe 57.01 a., lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, quinze (15) 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 des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la~~

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

~~57.02~~ **57.03**

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.

~~57.03~~ **57.04**

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

~~57.04~~ **57.05**

Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé sous ~~57.01 a.~~ **57.02 a)** ne doit pas être inférieure **sept virgule cinq (7,5) heures, et** à huit (8) heures et chaque période de congé sous **57,02 b), 57,02 c) ou 57,02 d).** ~~57.01 b. ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.~~

Article 59 – exposé des fonctions

59.01

Sur demande écrite, l'employé-e reçoit, **pas plus de trente (30) jours suivant la demande**, un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

Article 61: Examen du rendement et dossier de l'employé-e

Article 61 – examen du rendement et dossier de l'employé-e

61.01

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier ou cette dernière doit avoir l'occasion de 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'employé-e 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.

61.02

- 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.

61.03

Sur demande écrite 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.

61.04

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

- a. de recevoir une copie du rapport versé à son dossier;
 - b. de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'elle l'a lu;
- et

de soumettre, si elle le juge nécessaire, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.

61.05

Les parties conviennent que l'évaluation du rendement de la personne salariée a pour but de l'aider à faire un meilleur travail et ne doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires.

61.06

La personne salariée a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical lors de rencontres portant sur son rendement.

61.07

La personne salariée a le droit de déposer un grief au sujet de son évaluation de rendement.

61.08

L'Employeur doit offrir la formation nécessaire à la personne salariée dont l'évaluation de rendement ou les objectifs annuels de rendement écrits stipulent qu'elle devrait suivre une formation dans un domaine particulier pour pouvoir atteindre un objectif lié à son emploi.

Article 68: administration de la paye

68.07

Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins **une partie de leur journée de travail ou de leur quart de travail** ~~un jour de travail complet ou un poste complet~~, 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 inclut toutes les indemnités et les primes auxquelles l'employé-e a droit dans son poste d'attache.**

68.08

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.

(renumérotation en conséquence)

~~68.09~~ 68.10

L'employeur ~~s'efforce de verser~~ **versera** la rémunération des heures supplémentaires et les autres primes dans les quatre (4) semaines suivant la fin du mois civil au cours duquel les heures ont été faites ou les primes méritées.

Article 69 – congé compensatoire

Exception : Le présent article ne s'applique pas au groupe SC.

69.01

- a. Les heures supplémentaires, le temps de déplacement rémunéré en heures supplémentaires, l'indemnité de disponibilité, l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de rentrée au travail, et du travail accompli un jour férié désigné, donnent droit à un paiement sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'employeur~~, ces heures supplémentaires doivent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.

Nonobstant le paragraphe précédent, pour les employé-e-s du groupe FR, les jours fériés désignés payés seront rémunérés selon la clause 6.01 de l'appendice « A ».

- b. Le congé compensatoire ~~est peut-être~~ attribué sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant.
- c. Sur demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'employeur~~, le congé compensatoire accumulé peut être payé, en tout ou en partie, une (1) fois par année financière au taux de rémunération de l'employé-e à la date de la demande.
- d. Le congé compensatoire acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, est payé au taux de rémunération de l'employé-e le 30 septembre.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

Appendices A-H

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, des augmentations et/ou un élargissement du champ des indemnités pour des groupes professionnels spécifiques, des notes sur la rémunération, et les conditions de travail de chaque sous-groupe.

Appendice I – Réaménagement des effectifs

Généralités

**

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s nommés pour une période indéterminée. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

~~À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention.~~ Cet appendice est partie intégrante de l'entente.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a la prépondérance.

Objectifs

L'employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans l'administration publique centrale leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels l'administrateur général ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

Définitions

Administrateur général (deputy head)

A le même sens qu'à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de désigne également la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

Administration publique centrale (Core Public Administration)

Postes dans les ministères ou les organisations ou autres secteurs de l'administration publique fédérale dont les noms figurent aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et pour lesquels la Commission de la fonction publique est seule autorisée à faire les nominations.

Avis de mise en disponibilité (layoff notice)

Avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un (1) mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

Diversification des modes de prestation des services (alternative delivery initiative)

Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de l'administration publique centrale à une entité qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

Échange de postes (alternation)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant ou un employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Employé-e excédentaire (surplus employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été officiellement déclaré excédentaire par écrit par son administrateur général.

Employé-e optant (opting employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à ~~la section~~ **l'article** 6.4 du présent appendice.

Employé-e touché (affected employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer)

Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

**

Indemnité d'études (education allowance)

Revendications AFPC (SV)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de ~~dix-sept mille dollars (17 000 \$)~~ **vingt-cinq mille dollars (25 000 \$)**.

Mesure de soutien à la transition (transition support measure)

Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service, comme l'indique l'annexe B.

Ministère ou organisation d'accueil (appointing department or organization)

Ministère ou organisation qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

Ministère ou organisation d'attache (home department or organization)

Ministère ou organisation qui déclare un employé-e excédentaire.

Mise en disponibilité accélérée (accelerated layoff)

Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être ~~mobile et~~ recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires, **ou donne la possibilité de faire du télétravail**. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pourvu que :

- a. La nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre;
- b. Ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Organisation (organization)

Tout conseil, agence, commission ou autre organisme dont le nom figure aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* qui n'est pas un ministère.

Personne mise en disponibilité (laid-off person)

Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 64(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Priorité d'employé-e excédentaire (surplus priority)

Priorité de nomination accordée en vertu de l'article 5 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* et de l'article 40 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés en priorité à d'autres postes dans l'administration publique centrale pour lesquels ils rencontrent les exigences essentielles.

Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (twelve (12)-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer)

Une des options offertes à un employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (layoff priority)

Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, accordée en vertu du paragraphe 41(4) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, pour tout poste pour lequel la Commission de la fonction publique est convaincue que la personne rencontre les exigences essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est d'un (1) an conformément à l'article 11 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

Priorité de réintégration (reinstatement priority)

Priorité de nomination accordée aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité qui sont nommés ou mutés à un poste de niveau inférieur de l'administration publique centrale. La période d'admissibilité à cette priorité est d'une durée d'un (1) an, conformément à l'article 10 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

Réaménagement des effectifs (workforce adjustment)

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

Recyclage (retraining)

Formation en cours d'emploi ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans l'administration publique centrale.

Réinstallation (relocation)

Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

Réinstallation d'une unité de travail (relocation of a work unit)

Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille vers un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.

Rémunération (pay)

Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employée dans la présente convention.

Statut d'employé-e excédentaire (surplus status)

Un employé-e nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il ou elle est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit mis en disponibilité, qu'il ou elle soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il ou elle démissionne.

Système de gestion de l'information sur les priorités (Priority Information Management System)

Système conçu par la Commission de la fonction publique et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

Télétravail (telework)

Régime de travail souple permettant aux employé-e-s d'effectuer leurs tâches ailleurs qu'au lieu de travail désigné.

Autorisations

La Commission de la fonction publique accepte les ~~sections~~ **articles** du présent appendice qui relèvent de sa compétence.

Contrôle

Les ministères ou les organisations conservent à un endroit central des renseignements sur ~~tous les~~ **chaque** cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit **notamment les suivants** : les raisons de la mesure; le nombre, les groupes professionnels et les niveaux des employé-e-s en cause; les dates où l'avis a été donné; le nombre d'employé-e-s placés sans recyclage; le nombre d'employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); les niveaux des postes auxquels les employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et les montants des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

- le type de réaménagement des effectifs (p. ex., manque de travail, suppression d'une fonction, réinstallation d'une unité de travail ou diversification des modes d'exécution);
- la date d'envoi de l'avis;
- le groupe et le niveau professionnels ainsi que l'unité de travail;
- l'éventuelle appartenance à un groupe d'équité;
- la garantie d'une offre d'emploi raisonnable et la possibilité d'exercer cet emploi en télétravail;
- l'existence d'un programme de départ volontaire, la volonté de l'employé-e d'y participer, l'approbation ou le refus de sa demande (le cas échéant), ainsi que l'option choisie par l'employé-e;
- si l'employé-e a fait l'objet d'une sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité, ainsi que le résultat (maintien en poste ou octroi du statut d'employé-e optant);
- si l'employé-e a accepté une réinstallation;
- si l'employé-e a demandé un échange de postes, et si sa demande a été acceptée ou refusée, le cas échéant;
- pour l'employé-e optant : l'option choisie et si la personne a demandé l'exonération de la réduction de la pension.

Les ministères et les organisations fournissent également des données agrégées sur le nombre d'employé-e-s qui font appel à des services de counseling en vertu du **paragraphe 6.4.6**. Le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques, et il les transmet à l'Alliance de la Fonction publique du Canada tous les trimestres.

Documents de référence

**

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

- *Loi sur la gestion des finances publiques*
- *Code de valeurs et d'éthique du secteur public.*
- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Revendications AFPC (SV)

- *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*
- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- Directive sur la réinstallation du CNM
- Directive sur les voyages

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'Alliance ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation en cause.

Les agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation peuvent, à leur tour, renvoyer les questions portant sur l'application du présent appendice à la section de Participation des syndicats et soutien du Conseil national mixte, Direction des relations avec les employés et de la rémunération globale du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant un droit de priorité ou leur situation dans le cadre du processus d'un droit de priorité devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la Commission de la fonction publique responsable de leur dossier.

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

1.1.2 Les ministères ou les organisations réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère ou l'organisation et sur la fonction publique.

1.1.3 Les ministères ou les organisations établissent, **en consultation avec le syndicat**, ~~au besoin~~ des comités mixtes **permanents à l'échelle locale, régionale et nationale** pour formuler des conseils et transmettre de l'information sur le réaménagement **actuel ou potentiel** de leurs effectifs. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.

1.1.4 Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la Commission de la fonction publique et avec les ministères ou les organisations d'accueil pour réaffecter leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis **ou qu'ils pourraient ne plus l'être** après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit.

La lettre doit indiquer si **le réaménagement des effectifs est dû à un manque de travail ou à la suppression d'une fonction, et si :**

- a. une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général **(et la lettre doit alors indiquer** que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée);
ou
- b. **l'employé-e est admissible à un programme de départ volontaire aux termes de l'article 6.2 du présent appendice;**
ou
- c. l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la ~~section~~ **l'article 6.4** du présent appendice, car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre devrait préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé-e optant pour examiner les trois (3) options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option 6.4.1(a), une priorité d'employé-e excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de ~~la section~~ **l'article 6.3** du présent appendice à l'employé-e.

**

1.1.10 Les ministères ou les organisations informent par écrit la Commission de la fonction publique du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculums vitae et toute autre information que la Commission de la fonction publique pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche. Les ministères ou les organisations informent l'employé-e lorsque cet avis écrit a été envoyé.

1.1.11 Les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Alliance le nom, et le lieu de travail, **l'unité de travail, le groupe et le niveau, ainsi que l'adresse postale, l'adresse de courriel et le numéro de téléphone personnels** des employé-e-s touchés **au moins deux (2) jours avant d'en aviser les employé-e-s en question.**

1.1.12 Le ministère ou l'organisation d'attache fournit à la Commission de la fonction publique une déclaration dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.13 Les ministères ou les organisations informent officiellement les employé-e-s qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice I sur le « Réaménagement des effectifs » de la présente convention collective s'applique.

1.1.14 Les administrateurs généraux appliquent le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. ~~Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que~~ **Lorsqu'un employé-e a refusé refuse** une offre d'emploi raisonnable, ~~qu'il ou elle n'est pas mobile,~~ **faute de vouloir ou de pouvoir faire du télétravail ou se réinstaller et** qu'il ou elle ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans, ~~ou qu'il ou elle demande à être mis en disponibilité~~ **cette personne devient optante ou conserve sa priorité d'excédentaire pour la période restante.**

1.1.15 Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

1.1.16 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé **ou plus élevé.** Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.17 Les ministères ou les organisations d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.18 Les ministères ou les organisations d'attache ~~réinstallent~~ **font une offre d'emploi raisonnable nécessitant réinstallation** à leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, ~~s'il y a lieu~~ **uniquement s'il n'y a pas d'offre d'emploi raisonnable dans leur lieu de travail actuel et s'il est impossible de faire du télétravail.**

1.1.19 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils ou elles déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- a. qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;
ou
- b. qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

NOUVEAU PARAGRAPHE (renuméroter les paragraphes subséquents)

- a) **Lorsque, dans une unité de travail, tous les employé-e-s touchés de mêmes groupe et niveau reçoivent des offres d'emploi raisonnables, mais que les emplois ne sont pas tous offerts dans le même lieu de travail, les personnes touchées pourront choisir l'offre qui les intéresse (y compris la possibilité de faire du télétravail ou de ne pas se réinstaller, s'il y a lieu) en fonction de leur ancienneté (c.-à-d. leur nombre total d'années de service dans la fonction publique, en continu ou non).**
- b) **L'employé-e qui refuse une offre d'emploi raisonnable nécessitant réinstallation peut se prévaloir des options figurant à l'article 6.4 du présent appendice.**

1.1.20 Le ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation du Conseil national mixte.

1.1.21 Aux fins de la Directive sur la réinstallation du Conseil national mixte, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.22 Aux fins de la Directive sur les voyages, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination dans l'administration publique centrale sont réputées être « voyageur » selon la définition de la Directive sur les voyages.

1.1.23 Pour la période de priorité d'excédentaire et/ou de mise en disponibilité, les ministères ou les organisations d'attache prennent à leur charge le traitement, les frais liés à la protection salariale et/ou à la cessation d'emploi, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère ou l'organisation d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.24 Lorsqu'un employé-e excédentaire est nommé par un autre ministère ou une autre organisation à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère ou

l'organisation d'attache pendant une période d'un (1) an suivant la date de la nomination, à moins que les ministères ou les organisations d'attache et d'accueil s'entendent sur une période plus longue, après quoi le ministère ou l'organisation d'accueil devient le nouveau ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e, conformément aux pouvoirs dévolus à la Commission de la fonction publique.

1.1.25 Les ministères ou les organisations protègent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.26 Les ministères ou les organisations informent la Commission de la fonction publique en temps opportun et par une méthode recommandée par la Commission de la fonction publique des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice.

1.1.27 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, et de services de sous-traitance, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. ~~Dans toute la mesure du possible, ils évitent d'embaucher ou de réembaucher le personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, de services de sous-traitance ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.~~

1.1.28 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.29 Les ministères ou les organisations peuvent mettre un employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e le leur demande par écrit.

1.1.30 Les ministères ou les organisations d'accueil collaborent avec la Commission de la fonction publique et les autres ministères ou organisations en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères ou organisations.

1.1.31 Les ministères ou les organisations donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un (1) mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise à la présidence nationale de l'Alliance.

1.1.32 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable **ne nécessitant pas de réinstallation**, il **ou elle** sera susceptible d'être mis en disponibilité un (1) mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions de l'annexe C du présent appendice continuent de s'appliquer.

1.1.33 Les ministères ou les organisations doivent présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.34 Les ministères ou les organisations fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, ~~en affectant~~ **Ils affectent à cette fin également** une personne-ressource à ~~chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant, excédentaire et à une personne~~ **chaque personne touchée, optante, excédentaire ou** mise en disponibilité. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

**

- a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la Commission de la fonction publique et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de l'employé-e;
- f. la situation actuelle de l'employé-e (par exemple la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g. les autres possibilités offertes à l'employé-e (processus d'échange de postes, **télétravail**, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition », « indemnité d'études »;
- j. aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- k. les services de ressources humaines disponibles;
- l. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- m. la rétroaction dans des situations où un employé-e ne soit pas offert un poste pour lequel il ou elle fut référé-e;
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- o. un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
- p. aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice; et
- q. le Programme d'aide aux employé-e-s (PAE).

1.1.35 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, les ministères ou les organisations d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employé-e-s en cause et par les ministères ou les organisations d'accueil.

1.1.36 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres articles de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.37 L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

1.1.38 Le ministère ou l'organisation examinera la situation de chaque employé touché chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé touché et déterminera si l'employé doit conserver ou non son statut d'employé touché.

1.1.39 Le ministère ou l'organisation avisera l'employé touché, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision prise en vertu du paragraphe 1.1.38.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a. de mettre sur pied un comité national mixte permanent pour formuler des conseils et tenir des consultations sur le réaménagement actuel ou potentiel de ses effectifs au sein des ministères ou des organisations. Le mandat de ce comité prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes entre ministères et organisations;**
- b. d'examiner et de régler les cas soumis par la Commission de la fonction publique ou par d'autres parties;
- c. d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères ou les organisations aux fins du recyclage;
et
- d. veiller à ce que les ministères ou les organisations soient informés dans la mesure du possible des professions où il y a des pénuries de compétence.

1.3 Commission de la fonction publique

1.3.1 Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la Commission de la fonction publique, il incombe à la Commission de la fonction publique de :

- a. veiller au respect des droits de priorité;
- b. s'assurer que des mesures sont prises pour évaluer les compétences des personnes ayant droit à une priorité à occuper les postes vacants et à les nommer si elles ont les qualifications essentielles du poste;
- c. s'assurer que les personnes ayant droit à une priorité sont informées de leurs droits à ce chapitre.

1.3.2 La Commission de la fonction publique fournira, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* :

- a. au Secrétariat du Conseil du Trésor les renseignements relatifs à l'administration des droits de priorité qui pourraient influencer sur le niveau de conformité des ministères ou des organisations au présent appendice;
et
- b. des renseignements à l'Alliance sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités de même que des renseignements sur l'ensemble du système.

1.3.3 Les rôles et responsabilités de la Commission de la fonction publique découlent de la loi qui la régit, non pas de la convention collective. À ce titre, toute modification apportée à ces rôles et responsabilités doit être approuvée par la Commission de la fonction publique. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la Commission de la fonction publique dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, consultez l'annexe C du présent appendice.

1.4 Employé-e-s

1.4.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option 6.4.1(a) de la partie VI du présent appendice :

- a. de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère ou leur organisation et avec la Commission de la fonction publique, à moins qu'ils ou elles n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b. de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c. de fournir promptement au ministère ou à l'organisation d'attache et à la Commission de la fonction publique les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la Commission de la fonction publique et les ministères ou les organisations d'accueil peuvent les joindre facilement et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e. d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c'est-à-dire les présentations au sein du ministère ou de l'organisation d'attache, les présentations de la Commission de la fonction publique et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), y compris celles qui prévoient un recyclage, ~~ou~~ une réinstallation **ou la possibilité de faire du télétravail**, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

- a. envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'alinéa **paragraphe 1.1.11**, les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'Alliance le nom, et le lieu de travail, **l'unité de travail, le groupe et le niveau, ainsi que l'adresse postale, l'adresse de courriel et le numéro de téléphone personnels** des employé-e-s touchés **au moins deux (2) jours avant d'en aviser les employé-e-s en question.**

**

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins ~~dix (10)~~ **six (6)** employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe par écrit et confidentiellement le Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.1.3 Avant d'aviser un employé potentiellement touché, les ministères ou les organisations doivent en aviser la présidence nationale de l'Alliance. Un tel avis doit être fait par écrit, de façon confidentielle et le plus rapidement possible et en aucun cas moins de deux (2) jours ouvrables avant qu'un employé soit avisé du réaménagement des effectifs.

2.1.4 Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité de travail touchée ou des unités de travail touchées, la date prévue de l'annonce, le moment prévu du réaménagement des effectifs et le nombre, le groupe et le niveau des employés qui seront vraisemblablement touchés par la décision.

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères ou les organisations offrent à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré par avis écrit le choix d'être réinstallés avec ladite unité, **de faire du télétravail (si possible)** ou d'être considérés **comme des** employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention **quant aux options énoncées au paragraphe 3.1.1** ~~d'être réinstallés~~. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec ~~leur~~ **son** poste réinstallé, l'administrateur général peut soit **lui** garantir une offre d'emploi raisonnable **ne nécessitant pas de réinstallation et/ou permettant le télétravail**, ~~à l'employé-e ou~~ soit lui offrir les options présentées à la ~~section~~ **l'article 6.4** du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des ~~alinéas~~ **paragraphes** 1.1.18 à 1.1.22.

3.1.4 Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e-, ~~mais~~ **Cependant**, rien n'empêche un administrateur général, après ~~une~~ consultation et ~~un~~ examen de chaque situation avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, d'offrir ~~le~~ **un** poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général ~~garantit une~~ **à titre d'**offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour ~~trouver~~ **chercher** une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e. **Si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, le paragraphe [NOUVEAU PARAGRAPHE SUIVANT LE PARAGRAPHE 1.1.19] s'appliquera.**

3.1.5 L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a. à un poste vacant;
ou
- b. à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 L'employé-e, le ministère ou l'organisation d'attache, et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage, **y compris la formation linguistique**, conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est identifiée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. **Les possibilités de recyclage, y compris la formation linguistique, ne sont pas refusées sans motif valable.**

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.1 L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a. que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;
et
- b. qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

NOUVEAU PARAGRAPHE XX (renuméroter les paragraphes subséquents)

Le recyclage n'est pas refusé sans raison valable. En cas de refus, l'employeur doit en expliquer les motifs à l'employé-e par écrit, en précisant pourquoi le recyclage ne faciliterait pas son réemploi.

**

4.2.2 Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère ou de l'organisation d'accueil. Le ministère ou l'organisation d'attache est aussi responsable d'informer l'employé-e **par écrit**, en temps opportun, **si du refus d'une proposition de recyclage soumise par l'employé n'est pas approuvée ainsi que des motifs du refus.** ~~À la demande de l'employé, une rétroaction écrite portant sur la décision, y compris la raison pour laquelle le recyclage n'a pas été approuvé, lui sera fournie concernant cette décision.~~

**

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

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère ou l'organisation d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il ou elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé-e par le ministère ou l'organisation d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve ~~de l'alinéa du~~ **paragraphe 4.2.3.**

4.2.6 L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu ~~de la présente section du présent article~~, l'employé-e excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable ~~et qui consent à être réinstallé~~ se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu ~~du paragraphe de l'alinéa 4.1.1~~, et ce jusqu'à concurrence d'une (1) année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;

- b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
 - c. qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;
- et

**

- d. que le ministère ou l'organisation d'accueil ne puisse justifier, par écrit, sa décision de ne pas la recycler.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et avoir été jugée qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste duquel elle a été mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V : protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

**

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

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu de l'alinéa du paragraphe 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI : options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie ~~indiquera~~ **expliquera** ses raisons par écrit, ~~à la demande de l'employé-e~~ **à l'employé-e et à l'AFPC, y compris celles pour lesquelles le télétravail n'est pas possible.** L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la ~~section~~ **l'article** 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. L'employé-e ne peut changer d'option lorsqu'il ou elle a fait son choix par écrit.

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option 6.4.1(a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à la mesure de soutien à la transition, au montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'employé-e excédentaire ou à l'indemnité d'études.

6.1.6 Les ministères ou organisations doivent faire parvenir sans délai à la présidence nationale de l'Alliance une copie de toute lettre qu'ils ou elles auront envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

6.2 Programmes de départ volontaire

Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors des ~~chaque~~ réaménagements des effectifs ~~qui vise cinq employé-e-s touchés ou plus où~~ **l'administrateur général ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s touchés** ~~du~~ de mêmes groupe et niveau ~~et de la~~ **d'une** même unité de travail. Ces programmes :

- A. sont le fruit d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- B. ~~Les programmes de départ volontaire~~ ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. ~~Dans la mesure du possible, il~~ Les ministères et les organisations précisent le nombre de postes qu'ils prévoient éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;
- C. entrent en vigueur après que les avis d'employé-e touché sont transmis au personnel visé;
- D. entrent en vigueur avant que le ministère ou l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ~~ou de mise en disponibilité~~;
- E. accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins ~~30~~ **60** jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- F. permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options 6.4.1(b), (c)(i) et (c)(ii);
- G. sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer. Par ancienneté, s'entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

6.3 Échange de postes

6.3.1 Tous les ministères ou les organisations doivent participer au processus d'échanges de postes.

**

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant ou un employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.3.3 Seuls les employé-e-s optants et les employé-e-s excédentaires qui sont excédentaires parce qu'ils ont choisi l'option 6.4.1(a) peuvent être affectés à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.

- a. ~~Lorsqu'un employé-e dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé-e optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1(b) ou du sous-alinéa 6.4.1(c)(i) est réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé-e excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.~~

**

6.3.4 Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'administration publique centrale peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant ou de l'employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a). Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'administration publique centrale.

6.3.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

**

6.3.6 L'employé-e optant ou l'employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a) qui prend la place d'un employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé-e remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

NOUVEAU PARAGRAPHE (renuméroter les paragraphes subséquents)

L'employeur doit répondre aux demandes d'échange de postes dans les sept (7) jours. En cas de refus, l'employé-e touché ou l'employé-e remplaçant peut demander une rencontre pour en connaître les raisons. L'employeur doit informer l'employé-e de son droit d'être accompagné par une personne représentante syndicale pendant la réunion.

6.3.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux (2) employé-e-s qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent

échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

L'Alliance se réserve le droit de présenter d'autres revendications au titre du paragraphe 6.3.7

6.3.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employé-e-s concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

Pour plus de précisions, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

NOUVEAU PARAGRAPHE

L'employeur autorise le télétravail si cette solution permet de faciliter un échange de postes sans nuire à l'exécution des tâches.

6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

- a.
 - i. Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. **La durée de la période de priorité est basée sur le nombre d'années de service de l'employé dans la fonction publique le jour où l'employé-e est informé par écrit par l'Administrateur général qu'il est un employé-e optant :**
 - Les employé-e-s ayant moins de dix (10) ans de service sont éligibles à une période de priorité d'employé-e excédentaire de douze (12) mois.
 - Les employé-e-s ayant entre dix (10) et vingt (20) ans de service sont éligibles à une période de priorité d'employé-e excédentaire de quatorze (14) mois.
 - Les employé-e-s ayant plus de vingt (20) ans de service sont éligibles à une période de priorité d'employé-e excédentaire de seize (16) mois.
 - ii. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ~~ces douze (12) mois~~ **cette période**, l'employé-e sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.

- iii. ~~À la demande de l'employé-e, l'~~Ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnée à l'~~alinéa~~ **au paragraphe 6.1.2** qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option 6.4.1(a).
 - iv. Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option 6.4.1(a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire ~~de douze (12) mois~~, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option 6.4.1(b), mesure de soutien à la transition.
 - v. Les ministères ou les organisations feront tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.
- b. Une mesure de soutien à la transition, à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de l'employé-e, la mesure de soutien à la transition est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.
- ~~ou~~
- c. Une indemnité d'études est une mesure de soutien à la transition (voir l'option 6.4.1(b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~dix-sept mille dollars (17 000 \$)~~ **vingt-cinq mille dollars (25 000 \$)** pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient l'option 6.4.1(c) :
- i. choisit de démissionner de l'administration publique centrale et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi. **La mesure de soutien à la transition sera versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans;** ou
 - ii. reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La mesure de soutien à la transition est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément au Régime de pensions de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de l'administration publique centrale.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option 6.4.1(b) ou 6.4.1(c) ci-dessus.

6.4.3 La mesure de soutien à la transition, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.4.4 L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire choisit l'option 6.4.1(b) ou l'option 6.4.1(c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé-e qui choisit l'option 6.4.1(c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère ou son organisation une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

6.4.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre ~~mille deux cents dollars (1 200 \$)~~ **trois mille dollars (3 000 \$)** pour des services de counseling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

6.4.7 La personne qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une mesure de soutien à la transition ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui est renommé à un poste à la fonction publique rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la mesure de soutien à la transition ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant ~~l'alinéa~~ **le paragraphe** 6.4.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 L'administrateur général doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.4.10 Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option 6.4.1(a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois, il ou elle devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois (3) situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.5.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'administration publique centrale en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.5.4 Les dispositions ~~de l'alinéa~~ **du paragraphe** 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique doivent être abolis :

- a. dans des régions éloignées du pays;
ou
- b. que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs;
ou
- c. que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans l'administration publique centrale ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve ~~de l'alinéa~~ **du paragraphe** 6.5.4, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions ~~de l'alinéa~~ **du paragraphe** 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale :

- a. sont réinstallées ailleurs;
et
- b. que l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;
et
- c. que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve ~~de l'alinéa~~ **du paragraphe** 6.5.6, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité

de travail du ministère ou de l'organisation est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions ~~de l'alinéa~~ **du paragraphe 6.5.9** s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a. lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b. lorsque l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;
et
- c. lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve ~~de l'alinéa~~ **du paragraphe 6.5.8**, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

NOUVEL ARTICLE : 6.6 Exonération de la réduction de la pension

6.6.1 Si l'employé-e démissionne ou est mis en disponibilité à la suite d'un réaménagement des effectifs avant d'être admissible à une prestation de retraite non réduite, on pourrait lui offrir les options suivantes :

- une pension différée;
- une allocation annuelle;
- une valeur de transfert.

6.6.2 En général, si l'employé-e prend sa retraite avant d'avoir atteint les critères de l'âge et du nombre d'années de service établis par le régime de retraite, il ou elle a droit à une allocation annuelle (pension réduite). L'employé-e qui a été mis en disponibilité à la suite d'un réaménagement des effectifs peut être admissible à l'exonération de la réduction de la pension anticipée.

6.6.3 Pour être admissible à une exonération de la réduction de la pension anticipée, il faut être à moins de cinq ans de l'âge rendant admissible à la pension, compter au moins deux ans de service ouvrant droit à pension et totaliser au moins 10 ans de service dans la fonction publique.

NOUVEL ARTICLE : 6.7 Sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité

6.7.1 Lorsqu'il ne maintient en poste que certains employé-e-s de mêmes groupe et niveau au sein d'une unité de travail, l'employeur recourt à la sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité en fonction de l'ancienneté.

6.7.2 L'employeur doit remplir ses obligations légales en matière d'équité en emploi.

Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a. traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources;
- et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (alternative delivery initiative) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de l'administration publique centrale à une entité ou corporation qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (reasonable job offer) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa **au paragraphe 7.2.2** qui s'appliquent aux formules de transition des catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e** (termination of employment) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)(f.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

7.2 Généralités

Les ministères ou les organisations, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins cent quatre-vingts (180) jours avant la date du transfert, donnent avis aux éléments de l'Alliance de leur intention.

L'avis aux éléments de l'Alliance comprendra :

- a. le programme à l'étude;
- b. la raison de la DME;
- et
- c. le genre d'approche anticipée.

Un comité conjoint de réaménagement des effectifs et de diversification des modes d'exécution (RE-DME) sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère ou de l'organisation et l'Alliance. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DME définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DME afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer s'il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DME feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (par exemple les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions. Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DME feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (par exemple les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DME où il existe déjà des relations employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'élément ou aux éléments de l'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention. **Les employé-e-s touchés par une diversification des modes d'exécution qui ne reçoivent pas d'offre d'emploi raisonnable de l'employeur sont traités conformément aux parties I à IV du présent appendice.**

7.2.2 Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a. Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;
 - ii. la Directive sur les conditions d'emploi, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés-e-s exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF), en raison de l'application des droits de succession, les modifient;
 - iii. reconnaissance de l'emploi continu, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
 - iv. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué ~~à l'alinéa~~ **au paragraphe 7.7.3**;
 - v. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;
 - vi. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
 - vii. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.
- b. Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)
Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :
- i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
 - ii. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
 - iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué ~~à l'alinéa~~ **au paragraphe 7.7.3**;
 - iv. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;

- v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
 - vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.
- c. Catégorie 3 (maintien moindre)
Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme des offres d'emploi raisonnables.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme des offres d'emploi raisonnables aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois (3) catégories s'applique en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère ou leur organisation d'attache dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère ou l'organisation doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils ou elles puissent décider d'accepter ou de rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, le ministère ou l'organisation d'attache peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à trente (30) jours.

7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs

7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre (4) mois, sauf si l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son approbation.

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère ou l'organisation d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans l'administration publique centrale et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II : avis officiel, et de ~~la section~~ **l'article** 6.5, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de ~~la section~~ **l'article** 6.5 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre ~~section~~ **article**.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application d'autres dispositions de l'appendice) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingts (80) pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère ou l'organisation lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six (6) mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent ~~alinéa~~ **paragraphe** et de ~~l'alinéa du~~ **paragraphe** 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration centrale et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six (6) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période d'un (1) an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il ou elle occupait dans l'administration publique centrale et celle du poste qu'il ou elle occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une (1) année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des ~~alinéas~~ **paragraphes** 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux ~~alinéas~~ **paragraphes** 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'il ou elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à ~~l'alinéa~~ **au paragraphe** 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulé, mais n'a pas utilisé, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de

départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il ou elle a droit au moment du transfert.

Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 60.05b) ou c) de l'appendice O touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a. les conditions énoncées à l'alinéa **au paragraphe** 7.9.2 ne sont pas satisfaites;
- b. les dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- c. l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions ~~de l'alinéa du~~ **paragraphe** 7.5.1;
ou
- d. que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans l'administration publique centrale prend fin.

Annexe A. Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins ~~six virgule cinq pour cent (6,5 %)~~ **neuf virgule dix-sept pour cent (9,17 %)** des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension de la fonction publique* pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un (1) an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où aucune entente en matière de transférabilité n'est prévue, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus,

Revendications AFPC (SV)

Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

Annexe B

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la mesure de soutien à la transition sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ, conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention s'ajoutent à la mesure de soutien à la transition.

Annexe C. Rôle de la Commission de la fonction publique dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité

1. La Commission de la fonction publique présentera les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, s'ils semblent posséder les qualifications essentielles, à moins que les personnes n'aient informé par écrit la Commission de la fonction publique et leur ministère ou organisation d'attache de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination. La Commission de la fonction publique veillera ensuite à ce que les droits soient respectés et que les personnes ayant un droit de priorité soient évaluées de façon juste et équitable.
2. La Commission de la fonction publique, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira au Secrétariat du Conseil du Trésor des renseignements sur l'administration des droits de priorité qui peuvent influencer sur le niveau de conformité des ministères ou organisations au présent appendice.
3. La Commission de la fonction publique fournira aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des renseignements sur leurs droits de priorité.
4. La Commission de la fonction publique, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira des renseignements à l'Alliance sur le nombre et

Revendications AFPC (SV)

la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités et, à l'échelle de la fonction publique.

5. La Commission de la fonction publique veillera à ce qu'une priorité de réintégration soit donnée à tous les employé-e-s nommés à un poste de niveau inférieur.
6. La Commission de la fonction publique, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira des renseignements à l'employeur, aux ministères ou organisations et/ou à l'Alliance sur les présentations des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité pour s'assurer que les droits de priorité sont respectés.

Commission de la fonction publique « Guide du Système de gestion de l'information sur les priorités ».

1)

Appendix L – mise-en-oeuvre

**L'Alliance se réserve le droit de faire des propositions à une date ultérieure sur
l'APPENDICE L – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE
EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOUVEL ARTICLE – matières présentant un danger biologique

XX.01

Lorsqu'un employé-e doit entrer en contact avec du sang, des excréments ou des liquides organiques pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de matières biologiques ou organiques, il ou elle touche, en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif normal pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail. Toutes les tâches qui précèdent doivent avoir été approuvées au préalable par l'employeur avant le début du travail.

NOUVEL ARTICLE - Télétravail

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

Les parties reconnaissent que le télétravail aide à :

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

XX.01

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

XX.02

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

XX.03

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

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

XX.04

La décision de l'employeur concernant une demande pour une nouvelle entente de télétravail ou de la révision d'une entente existante est communiquée dans un délai

de vingt-huit (28) jours civils à compter de la demande initiale. Si une telle demande est refusée, l'employeur doit en fournir les raisons détaillées par écrit.

XX.05

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

XX.06

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

XX.07 Arrangements particuliers

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

XX.08 Matériel et fournitures

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

XX.09 Avis au syndicat

Tous les trimestres, l'employeur fournit au syndicat une liste des employé-e-s qui ont une entente de télétravail. La liste comprend le nom de chaque personne, son

poste, sa classification, la localisation du lieu de travail, le lieu de travail à distance, le nombre de jours par semaine pour lesquels le télétravail a été approuvé, ainsi que les coordonnées personnelles de chaque employé-e.

Nouvel Article : Fonds de justice sociale

XX.01

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

NOUVEL ARTICLE - Prime de langue autochtone

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

Nouvel article – Santé génésique

XX.01

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

- i.les menstruations, la périménopause et la ménopause, 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 lieu de travail sécuritaire sur les plans physique et psychologique, de promouvoir le bien-être et de répondre aux besoins en santé mentale découlant de ces expériences.

Soutien individuel en matière de santé génésique

XX.03

Afin d'aider les employé-e-s à gérer les symptômes liés à leur santé génésique et d'offrir un lieu de travail sécuritaire, l'employeur 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

- a) Lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, 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.**
- b) Lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, l'employé-e a droit à un maximum de quatre-vingt-seize (96) 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

- a) Lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, l'employé-e acquiert des crédits de congé pour la santé génésique à raison de neuf virgule trois sept cinq (37,5) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au mois soixante-quinze (75) heure, jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) heures par année.**
- b) L'employé-e qui travail par postes et pour qui la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures acquiert des crédits additionnels de congé pour la santé génésique à raison d'une virgule deux cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travail par postes et touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.**
- c) Lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, l'employé-e acquiert des crédits de congé pour la santé génésique à raison de dix (10) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heure, jusqu'à concurrence de quatre-vingt-seize (96) heures par année.**
- d) L'employé-e qui travail par postes et pour qui la semaine de travail normale est de quarante (40) heures acquiert des crédits additionnels de congé pour la santé génésique à raison d'une virgule trois trois (1,33) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travail par postes et touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures.**

Ces crédits mentionnés ci-dessus ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière.

XX.06

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

XX.07

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.08

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

XX.09

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.10

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

XX.11

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

- a. sept (7) jours de travail de congé payé; et**
- b. jusqu'à concurrence de huit (8) semaines de congé non payé, sauf si l'employée a droit à une période plus longue en vertu de l'article 41.**

XX.12

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

XX.13

Les congés prévus à l'alinéa XX.11(a) peuvent être pris en une seule période de sept (7) jours de travail ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de sept (7) jours de travail.

**NOUVEL Article XX: Environnement de travail numérique : introduction de
l'intelligence artificielle**

- ai.01 L'employeur s'abstient d'utiliser des systèmes automatisés pour prendre des décisions ou faciliter la prise de décisions ayant une incidence directe sur les droits, les tâches, les conditions d'emploi et les questions disciplinaires.
- ai.02 L'employeur fournit aux personnes salariées des renseignements clairs et accessibles sur l'utilisation de l'IA et des systèmes de prise de décisions automatisée dans leur travail, notamment des lignes directrices et un énoncé des limites, des risques, des considérations éthiques, des exigences de supervision humaine et des mesures en place pour protéger les données et les renseignements personnels.
- ai.03 Conformément au paragraphe 1.02 de la présente convention, les parties s'engagent à servir la population convenablement et efficacement. Par conséquent, l'utilisation de l'IA doit compléter les services offerts par la fonction publique et non remplacer des fonctionnaires. L'IA ne doit en aucun cas priver la population de son droit de communiquer facilement avec les fonctionnaires dans un délai raisonnable.
- ai.04 L'utilisation de l'IA et de systèmes automatisés dans la fonction publique se fait de manière à protéger les renseignements personnels, à limiter au minimum la collecte de données et à garantir la sécurité. Les renseignements personnels confiés au gouvernement du Canada doivent être recueillis, utilisés, divulgués et conservés conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et aux politiques connexes du Conseil du Trésor, notamment la Politique sur la protection de la vie privée, la Directive sur les pratiques relatives à la protection de la vie privée et la Politique sur la sécurité du gouvernement.
- ai.05 L'employeur veille à ce que les données sur l'appartenance à un groupe d'équité obtenues notamment via la déclaration volontaire demeurent confidentielles. Ces données doivent être stockées de manière sécuritaire afin d'être protégées contre toute tentative d'accès, d'analyse ou de traitement par un système automatisé ou par l'IA.
- ai.06 L'employeur s'abstient de recourir à l'IA ou à des systèmes de prise de décisions automatisée pour le recrutement.
- ai.07 Les programmes d'IA et les systèmes de prise de décisions utilisés doivent être conçus au Canada. Toutes les données doivent rester au Canada et ne peuvent être vendues.

Formation sur l'IA et les nouvelles technologies

- ai.08 L'employeur offre régulièrement aux personnes salariées de la formation gratuite sur l'IA et les nouvelles technologies durant les heures de travail. Cette formation

visé à montrer comment utiliser ces outils de façon sûre et efficace et à s'adapter aux technologies en constante évolution.

- ai.09 Cette formation est obligatoire pour les personnes salariées qui conçoivent, utilisent ou gèrent un système de prise de décisions automatisée.

Traitement des données et prise de décisions automatisés

- ai.10 L'employeur met en place des mesures de protection et d'atténuation des biais pour éviter que la prise de décisions automatisée ne nuise aux personnes salariées.
- ai.11 L'employeur s'assure que la prise de décisions automatisée, comme le traitement algorithmique de données personnelles, ne génère pas de biais, d'iniquités systémiques ou de discrimination illicite, et qu'elle est conforme aux lois du travail et aux lois sur les droits de la personne et la protection des renseignements personnels.
- ai.12 Les personnes salariées sont invitées à signaler, de bonne foi, tout soupçon d'erreur, de biais ou de discrimination illicite associés à l'utilisation de systèmes automatisés, sans risque de mesures disciplinaires ou d'autres formes de représailles.
- ai.13 Aucune personne salariée ne sera passible de mesures disciplinaires ni tenue personnellement responsable d'erreurs, d'inexactitudes, de biais, de décisions ou de conséquences involontaires résultant de l'utilisation d'un système de prise de décisions automatisée dans l'exercice de ses fonctions, ou introduits par ceux-ci.
- ai.14 L'employeur relève, évalue et corrige toute erreur découlant de la prise de décisions automatisée et informe promptement, par écrit, les personnes salariées concernées de l'incidence possible de ces problèmes sur leurs tâches et leur situation d'emploi.

Développement de l'IA et de nouvelles technologies

- ai.15 L'employeur mise sur ses ressources internes pour la conception et le déploiement de systèmes, d'outils et de services d'IA. S'il est impossible de les concevoir à l'interne dans l'immédiat, il prend les mesures nécessaires pour former les membres de l'unité de négociation de sorte qu'ils puissent s'en occuper ou collaborer avec eux avant de chercher un fournisseur externe.

La présente disposition n'empêche aucunement les personnes salariées de participer à la conception et au développement de systèmes d'IA dans l'exercice de leurs fonctions, pourvu que ces systèmes ne visent pas à réduire, à remplacer ou à sous-traiter le travail des membres de l'unité de négociation.

NOUVEAU : Article XX – Protection contre la surveillance et respect des renseignements personnels

- sp.01 Les personnes salariées doivent pouvoir raisonnablement s'attendre au respect de leur vie privée dans leurs communications, leur milieu de travail et leurs interactions numériques en plus de recevoir l'assurance que les décisions ayant une incidence sur leurs droits, leurs tâches ou leurs conditions de travail sont principalement d'origine humaine.
- sp.02 L'employeur n'utilise en aucun cas la technologie pour surveiller ou évaluer les personnes salariées, leur rendement ou leur productivité et ne s'en sert pas à des mesures disciplinaires.
- sp.03 Les personnes salariées ne font pas l'objet d'une surveillance électronique accrue simplement parce qu'elles sont en télétravail.
- sp.04 L'employeur n'adopte pas, n'utilise pas et ne conserve pas de technologie de surveillance électronique, à moins qu'elle :
- a. ait une fonction clairement définie;
 - b. soit essentielle pour répondre à un besoin opérationnel légitime;
 - c. permette d'atteindre un objectif qui ne peut être raisonnablement atteint par un moyen moins intrusif.

Il est entendu que la surveillance de la productivité, du rendement ou du comportement d'une personne salariée n'est pas une exigence opérationnelle légitime aux fins du présent article.

- sp.05 Avant d'adopter ou de modifier une technologie de surveillance électronique, l'employeur en avise l'Alliance par écrit au moins cent quatre-vingts (180) jours à l'avance. Ce préavis comprend :
- a. une description de la technologie expliquant en quoi elle satisfait aux exigences du paragraphe sp.04;
 - b. une liste des personnes salariées touchées, regroupées ou non, précisant leur classification, leur poste et leur ministère – cette liste doit être suffisamment détaillée pour que l'Alliance puisse évaluer les répercussions du changement prévu;
 - c. une description des données qui seront recueillies, stockées, consultées et conservées;
 - d. une description des mesures prévues pour assurer la sécurité et la protection des renseignements personnels des personnes salariées.

- sp.06 L'employeur fournit à l'Alliance un rapport annuel, en lien avec les alinéas sp.04 a) à d), concernant l'utilisation des technologies de surveillance qui concerne les membres de l'unité de négociation.
- sp.07 À la demande du syndicat, l'employeur et l'Alliance examinent ensemble les technologies de surveillance en usage pour déterminer si leur utilisation demeure justifiée et conforme aux paragraphes sp.01 à sp.03. Cet examen doit avoir lieu dans les cent quatre-vingts (180) jours de la demande. L'employeur cesse d'utiliser les outils dont l'emploi n'est plus justifié.
- sp.08 Si une faille de sécurité entraîne une fuite de renseignements personnels des personnes salariées, l'employeur en avise immédiatement le syndicat et les personnes touchées et offre de l'aide pour limiter les risques, notamment des services de protection de l'identité.
- sp.09 Les personnes salariées qui le demandent ont le droit d'examiner, en présence d'une personne représentant le syndicat, les renseignements personnels recueillis à leur sujet.

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la formation d'un comité mixte des nouvelles technologies

Le présent protocole d'entente (PE) vise à donner effet à l'accord conclu entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le syndicat) concernant la mise sur pied d'un comité mixte national des nouvelles technologies (le comité).

Les parties reconnaissent l'incidence importante que peuvent avoir les nouvelles technologies, comme l'intelligence artificielle (IA), les systèmes de prise de décisions automatisée et la surveillance électronique, sur le travail du personnel. Ces technologies qui évoluent rapidement soulèvent d'importantes préoccupations concernant la sécurité d'emploi, la protection des renseignements personnels, la surveillance des personnes salariées et le développement des compétences requises.

L'employeur et le syndicat conviennent de collaborer et d'agir en amont pour que les nouvelles technologies soient adoptées en toute transparence et de manière équitable, dans l'intérêt des personnes salariées.

1. Le comité sera mis sur pied dans les soixante (60) jours de la signature du présent protocole.
 - a. Il sera coprésidé par une (1) personne représentant l'employeur et une (1) personne représentant le syndicat.
 - b. Chaque partie nommera au moins une (1) personne membre permanente ayant une expertise ou une formation professionnelle dans les nouvelles technologies, l'IA ou un autre domaine connexe.
 - c. Chaque partie nommera d'autres membres, comme convenu dans le mandat du comité, de sorte que chaque ministère touché soit représenté.
2. Le comité examinera le rôle des nouvelles technologies et leur incidence sur les conditions de travail, et formulera des recommandations. Plus précisément, le comité :
 - a. évaluera le rôle et l'incidence des nouvelles technologies, autres que les technologies existantes, notamment :
 - i. l'intelligence artificielle (IA);
 - ii. l'IA générative;
 - iii. la prise de décisions automatisée;
 - iv. la surveillance électronique;

- v. toute autre technologie émergente ou en évolution qui sera utilisée au travail;
- b. élaborera des critères pour déterminer les postes touchés et évaluer les risques et les avantages potentiels de ces technologies, notamment en ce qui concerne :
 - i. les conditions de travail et les tâches des personnes salariées;
 - ii. les modalités de travail, y compris le télétravail;
 - iii. la protection des renseignements personnels et la sécurité des données au travail;
 - iv. l'impact environnemental;
 - v. la sécurité d'emploi;
 - vi. la sécurité et la santé psychologique des personnes salariées, y compris les risques associés au stress professionnel, à la surveillance, à la charge de travail et à l'intensification du travail;
- c. recensera les programmes de formation existants, y compris ceux offerts par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) et dans le cadre d'autres initiatives ministérielles;
- d. évaluera les lacunes en matière de formation et formulera des recommandations pour :
 - i. améliorer l'accès aux formations pertinentes;
 - ii. permettre aux personnes salariées de suivre la formation durant les heures de travail;
 - iii. mieux faire connaître les possibilités de formation sur l'IA et les technologies par des stratégies de communication conjointes de l'employeur et du syndicat;
- e. déterminera les risques en ce qui a trait à la protection des renseignements personnels et à la sécurité des données, et formulera des recommandations pour les gérer;
- f. aidera à mettre sur pied les comités ministériels mixtes des nouvelles technologies;
- g. se réunira au moins une fois par mois et plus souvent, si les deux parties le conviennent;

- h. soumettre à chaque année des recommandations écrites fondées sur ses conclusions."

Nouvel Article - Adaptation des lieux de travail aux changements climatiques

XX.XX

En reconnaissance de la contribution des personnes salariées à la réduction des émissions de carbone, l'employeur offrira, s'il exige que le travail se fasse sur place :

- a) le remboursement des frais de transport en commun;**
- b) le remboursement des frais de stationnement en cas de covoiturage;**
- c) des stations de recharge pour véhicules électriques;**
- d) un lieu d'entreposage sécurisé pour les vélos, les vélos électriques et les trottinettes électriques.**