



# **NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2021**

---

*Propositions concernant des points À DÉTERMINER dans nos revendications communes du 14 juin 2021. Sans préjudice et sous réserve d'erreurs ou d'omissions*

## **Table des enjeux communs (PA-SV-TC-EB)**

**4 novembre 2021**

## **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 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 sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

**NOUVEAU 19.02 L'employé-e victime de discrimination peut déposer un grief et peut également exercer son droit de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.**

**19.023 En ce qui concerne un grief déposé aux termes du présent article;**

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

19.034 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 fait d'un commun accord.

**NOUVEAU 19.05 L'employeur qui prend connaissance d'un cas de discrimination sur le lieu de travail, que ce soit à la suite d'une observation ou d'une plainte d'un employé-e ou d'un grief, doit immédiatement mener une enquête.**

**NOUVEAU 19.06 Choix de l'enquêteur**

**Les facteurs à prendre en compte pour le choix d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats et le fait qu'ils possèdent la formation et l'expérience nécessaire incluant sur l'enjeu de l'intersectionnalité. De plus, leur vécu, leurs antécédents et leur appartenance possible à un groupe d'équité doivent s'aligner sur ceux de la partie plaignante.**

**NOUVEAU 19.07** L'énoncé du mandat de l'enquêteur doit comprendre un engagement à rencontrer tous les témoins volontaires désignés par les parties et la date à laquelle il doit terminer l'enquête.

**NOUVEAU 19.08** L'enquête sera abandonnée si les parties parviennent à un règlement par un autre moyen.

**19.09** (*Ancien 19.04*) ~~Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et~~  
**L'employeur remet** une copie officielle du rapport d'enquête ~~qui en découle à la partie~~  
**ayant déposé un grief ou une plainte et/ou à la partie intimée**, sous réserve de la  
*Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements*  
*personnels.*, l'Employeur lui remet.

**NOUVEAU 19.10** L'employeur répertorie tous les cas de discrimination ayant fait l'objet d'une enquête, y compris la façon dont ils ont été traités, et remet un rapport annuel à l'Alliance et au Centre sur la diversité et l'inclusion.

### **NOUVEAU Formation**

**NOUVEAU 19.11** L'employeur offre à tous les employé-e-s une formation interactive obligatoire dirigée par une instrutrice ou un instructeur qualifié-e sur la lutte contre l'oppression et la discrimination. Cette formation doit comprendre une analyse de l'intersectionnalité en plus de discuter des politiques et processus pertinents, des lois applicables ainsi que des recours possibles. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

## **ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL**

---

*Modifications à 20.01 et nouveau 20.02 tel que déposé le 14 juin 2021*

**Modifier comme suit :**

**Remplacer le titre par : HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR**

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

### **NOUVEAU 20.02**

**Définitions :**

- a) **Harcèlement, violence et intimidation : tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement causer une souffrance ou un préjudice à un-e employé-e, l'offenser ou l'humilier, porter atteinte à sa dignité ou à sa réputation ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos vexatoires. Le harcèlement peut se pratiquer sur la base de nombreux facteurs, notamment, mais pas exclusivement, la race, la foi, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques liées au genre, les convictions, l'affiliation ou les activités politiques ou syndicales, l'état matrimonial, la situation de famille, la source de revenus, l'incapacité physique et/ou psychologique, la taille ou le poids, l'âge, la nationalité, l'origine ancestrale ou le lieu d'origine.**
  
- b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne ou un groupe de personnes se sert du pouvoir et de l'autorité inhérents à son poste ou à sa profession et/ou de son influence pour menacer ou compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, potentiellement miner sa capacité de faire son travail, s'ingérer de quelque façon dans sa carrière ou porter atteinte à sa carrière, à sa réputation ou à sa dignité. L'abus de pouvoir comprend l'intimidation, le retrait de ressources, un contrôle injuste ou abusif des ressources et/ou de l'information, le retrait de tâches valorisantes, le fait de rendre une personne salariée excédentaire, les menaces, les atteintes à la dignité, le chantage et la coercition.**

**NOUVEAU 20.03** Les employé-e-s qui sont victimes de harcèlement ou de violence peuvent déposer un grief pour obtenir réparation et/ou exercer leur droit au signalement d'un tel incident en vertu du processus décrit à la partie II du *Code canadien du travail* et/ou leur droit de porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

### **Procédure de règlement des griefs**

**20.024** En ce qui concerne les griefs déposés en vertu du présent article :

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

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

### **Recours réglementaires**

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

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

**NOUVEAU 20.08** Si le processus de règlement négocié échoue, la partie principale et la partie intimée peuvent décider d'avoir recours à la conciliation.

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

## Enquêtes, dispositions générales

### NOUVEAU 20.10 Choix de l'enquêteur

Les facteurs à prendre en compte pour le choix d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats et le fait qu'ils possèdent la formation et l'expérience nécessaire. De plus, leur vécu, leurs antécédents et leur appartenance possible à un groupe d'équité doivent s'aligner le plus possible sur ceux de la partie principale.

NOUVEAU 20.11 L'énoncé du mandat de l'enquêteur doit comprendre un engagement à rencontrer tous les témoins volontaires désignés par les parties et la date à laquelle il doit terminer l'enquête.

NOUVEAU 20.12 L'enquête sera abandonnée si les parties parviennent à un règlement par un autre moyen.

**20.13** (*ancien 20.04*) ~~Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et~~ **L'employeur remet** une copie officielle du rapport d'enquête ~~qui en découle à la partie ayant déposé un grief ou une plainte et/ou à la partie intimée,~~ sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, ~~l'Employeur lui remet.~~ **Toutes les recommandations du rapport visant à éliminer ou minimiser les risques d'incidents sont étudiées par le comité mixte de santé et sécurité qui, une fois cet examen terminé, soumet ses recommandations à l'employeur pour qu'il les mette en œuvre. L'employeur qui décide de ne pas mettre en œuvre une recommandation doit en fournir la justification écrite au comité.**

### NOUVEAU Formation

NOUVEAU 20.14 L'employeur offre à tous les employé-e-s une formation interactive obligatoire dirigée par une instrutrice ou un instructeur qualifié-e sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et la violence dans le lieu de travail. Cette formation doit comprendre une approche intersectionnelle en plus de discuter des politiques et processus pertinents, des lois et règlements applicables, ainsi que des recours possibles. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

## ARTICLE 38 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

---

### 38.01 Congé de maternité non payé

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa a) :
  - i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé, ou
  - ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** semaines.

...

### 38.02 Indemnité de maternité

- ~~a.~~ L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
  - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
  - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,  
  
et
  - iii. ~~signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :~~
    - A. ~~à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que~~

~~l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;~~

~~B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;~~

~~C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :~~

$$\begin{array}{r} \text{(indemnité reçue)} \quad \times \quad \text{(période non travaillée après} \\ \text{son retour au travail)} \\ \hline \text{[période totale à travailler} \\ \text{précisée en (B)]} \end{array}$$

~~toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).~~

~~b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).~~

## ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

---

### 40.01 Congé parental non payé

a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une **période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines au cours d'une période de soixante-dix-huit (78) semaines** soit :

i. ~~une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard)~~

ou

ii. ~~une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),~~

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **une période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines au cours d'une période de soixante-dix-huit (78) semaines**. soit :

i. ~~une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),~~

ou

ii. ~~une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),~~

commençant **au plus tôt cinq semaines avant** le jour où l'enfant lui est confié.

c. ~~Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à~~ **À** la demande de l'employé-e ~~et à la discrétion de l'employeur~~, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.

d. Nonobstant les alinéas a) et b) :

i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,  
ou

- ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'employeur peut :
  - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
  - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. 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.

#### **40.02 Indemnité parentale**

~~En vertu du régime d'assurance-emploi (AE),~~ Une prestation parentale est payable selon deux (2) options :

- Option 1 : prestations parentales standard, 40.02 alinéas (c) à (k),  
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, 40.02 alinéas (l) à (t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé-e retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

~~En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.~~

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il ou elle :

- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
- ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et
- iii. ~~signe avec l'employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage~~
  - A. ~~à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;~~
  - B. ~~suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 38.02 a)(iii)(B), le cas échéant.~~
  - C. ~~à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :~~

(indemnité reçue) × (période non travaillée, telle que précisée en [B], après son retour au travail)

---

[Période totale à travailler précisée en (B)]

~~toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).~~

~~b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).~~

#### **Option 1 – Indemnité parentale standard :**

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 40.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour **chaque semaine du** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption

auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des ~~trente-deux (32)~~ **trente-six (36)** semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. lorsqu'un employé a reçu les **cinquante-cinq (55) semaines de prestations d'adoptions** ou partagé l'intégralité des ~~trente-sept (37)~~ **cinquante-neuf (59)** semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- v. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.
- vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-

vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 38.02(c)(iii) et 40.02(c)(v) pour le même enfant;

- d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
  - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.

- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale standard partagée ne dépassera pas ~~cinquante-sept (57)~~ **soixante et une (61)** semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

### **Option 2 – Indemnité parentale prolongée :**

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
  - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 40.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, ~~cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %)~~ **quatre-vingt-treize pour cent (93%)** de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour **chaque semaine du** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - ii. pour ~~chaque~~ **chacune des trente-cinq (35) premières** semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et ~~cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %)~~ **quatre-vingt-treize pour cent (93%)** de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des ~~soixante et une (61)~~ **trente-cinq (35) semaines de prestations parentales prévues à l'alinéas 40.02 (l)(ii)** ~~semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi~~ et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période **allant jusqu'à vingt-six (26)** ~~d'une (1)~~ semaines, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période. ~~à moins que cet~~

employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.

- iv. **dans le cas d'une employée ayant reçu ou ayant partagé la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales prévues à l'alinéas 40.02 (I)(ii) et (iii) avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**
- v. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période., à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02(I)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (I), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (I) est :
  - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
  - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé,

ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

*L'AFPC se réserve le droit de déposer des modifications rédactionnelles/administratives supplémentaires en vue de nettoyer le libellé.*

## **NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE PRIME AU BILINGUISME ET FORMATION LINGUISTIQUE**

---

### **DÉFINITIONS**

**Affectation spéciale** (Special assignment) - désigne une affectation dont la durée excède habituellement un an (comme une affectation du CAP ou un détachement de longue durée) et pour laquelle il est d'habitude clairement entendu entre la direction et l'employé que ce dernier ne reprendra pas son poste antérieur au terme de l'affectation.

**Affectation intérimaire** (Acting assignment) - désigne un mécanisme de rémunération utilisé dans le cas des employés exerçant temporairement les fonctions d'un poste de niveau supérieur. Il y a affectation intérimaire lorsqu'un employé est tenu d'exercer une bonne partie des fonctions d'un tel poste au moins pendant la période donnant droit à la rémunération provisoire, la durée de cette période étant stipulée dans la convention collective pertinente ou les conditions d'emploi applicables.

**Autre affectation** (Other assignment) - désigne une situation où un employé est tenu d'exercer temporairement une bonne partie des fonctions d'un poste de même niveau salarial que le sien.

**Avis écrit** (Written notice) - désigne un avis écrit donné par un gestionnaire à un employé, l'informant d'un échec aux tests, de la réidentification linguistique de son poste ou du rehaussement du profil du poste.

**Évaluation de langue seconde (ELS)** (Second Language Evaluation (SLE)) - désigne un examen que la Commission de la fonction publique (ou les ministères, en son nom) administre et corrige, et qui sert à déterminer le niveau maximum de compétence en langue seconde du candidat, en situation de travail, dans chacune des trois habiletés suivantes : compréhension de l'écrit, expression écrite et interaction orale. Nota : En 1984, l'ELS a remplacé l'examen de connaissance de langue (ECL). L'ECL (ou l'évaluation spéciale) dont les résultats sont encore valides est reconnu aux fins de la présente directive de confirmation.

**Poste bilingue** (Bilingual position) - désigne un poste pour lequel il est clairement établi que le titulaire doit utiliser les deux langues officielles dans l'accomplissement de ses tâches. L'identification des postes bilingues s'effectue selon les critères établis par le Conseil du Trésor.

**Prime au bilinguisme** (Bilingualism bonus) - désigne une somme versée aux employés admissibles qui occupent des postes bilingues.

**Profil linguistique** (Linguistic profile) - désigne une représentation schématique des compétences en langue seconde requises dans chaque langue officielle pour occuper un poste bilingue. Pour chacune des trois habiletés linguistiques (compréhension de l'écrit, expression écrite, et interaction orale), un niveau de compétence est identifié.

## 1.1 Admissibilité

1.1.1 Tout employé devient admissible à la prime au bilinguisme à compter de la date à laquelle son administrateur général atteste que les conditions suivantes sont remplies :

- a) l'employé occupe un poste identifié bilingue; et
- b) les résultats obtenus par l'employé à l'Évaluation de langue seconde (ELS) confirment qu'il satisfait aux exigences linguistiques de son poste (ou dans le cas d'exigences professionnelles - cote « P », que l'employé satisfait à cette cote au moment de la dotation du poste).

1.1.2 La prime au bilinguisme n'est pas payable :

- ~~a) aux employés du groupe de la traduction, sauf à ceux dont le poste est identifié bilingue pour des raisons autres qu'ayant trait à la traduction;~~
- ~~b) aux employés qui continuent de toucher le sursalaire bloqué des ST, conformément aux dispositions de l'article 1.7 de la présente directive;~~
- ~~c) aux employés du groupe de la direction de la catégorie de la gestion; toutefois, les employés des niveaux EX assimilés peuvent toucher la prime s'ils satisfont aux conditions d'admissibilité (pour connaître les niveaux assimilés, voir le Manuel de gestion du personnel (MGP), volume 2, chapitre 2-2, appendice A, modification 86-3);~~
- ~~d) aux personnes nommées par le gouverneur en conseil;~~
- ~~e) aux personnes recrutées sur place à l'étranger;~~
- a) aux personnes qui travaillent habituellement le tiers, ou moins du tiers du temps normal exigé d'une personne de même groupe et de même catégorie;
- b) aux personnes embauchées temporairement pour une période de trois mois ou moins; et
- c) aux personnes embauchées en vertu d'un marché de services professionnels ou personnels.

## **1.2 Échecs – Responsabilités**

1.2.1 Si les résultats de l'ELS d'un employé ne satisfont pas aux exigences linguistiques de son poste, le ministère l'aviserá par écrit qu'il cessera de toucher la prime deux mois après la date de l'avis écrit. L'avis écrit doit être envoyé dans les 10 jours ouvrables suivant la date de la décision. Des résultats de tests négatifs imposent les responsabilités suivantes aux gestionnaires et aux employés.

### Ministères

1.2.2 Il incombe aux ministères ou aux organismes de revoir d'abord l'identification linguistique d'un poste en fonction des besoins réels et de la capacité bilingue de l'unité de travail.

1.2.3 Les ministères doivent réidentifier ce poste comme unilingue si les besoins peuvent être absorbés efficacement par l'unité de travail.

1.2.4 Si ce poste doit demeurer bilingue, il incombe aux ministères ou organismes de pourvoir aux services bilingues d'une autre façon.

### Employés

1.2.5 Tout employé qui ne réussit pas à démontrer qu'il satisfait encore aux exigences linguistiques de son poste est autorisé à demeurer dans son poste.

1.2.6 Tout employé peut demander que les résultats de l'ELS soient revus conformément aux mécanismes administratifs de recours prévus par la Commission de la fonction publique.

1.2.7 Tout employé dont le poste demeure bilingue peut redevenir admissible à la prime et avoir accès à la formation linguistique aux frais de l'État selon les modalités décrites à l'article 1.10 de la directive.

## **1.3 Autres cas de prime**

1.3.1 S'il y a rehaussement du profil linguistique d'un poste :

- a) le versement de la prime continue si l'employé satisfait au nouveau profil du poste;
- b) le versement de la prime cesse deux mois après l'avis écrit, si l'employé ne satisfait pas au nouveau profil du poste;
- c) la formation linguistique peut être accordée conformément à la directive en vigueur.

1.3.2 Tout employé doit être informé dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la décision de la direction :

- de rehausser le profil linguistique du poste bilingue qu'il occupe, s'il reçoit la prime au bilinguisme; ou

- de réidentifier unilingue son poste jusque-là bilingue, s'il reçoit la prime au bilinguisme.

1.3.3 Lorsqu'un poste bilingue est réidentifié unilingue, le versement de la prime cesse deux mois après la date à laquelle l'employé en est averti, ou deux mois après la modification elle-même, selon la dernière de ces deux dates.

## **1.4 Affectations**

1.4.1 Tout employé qui touche la prime et qui est temporairement affecté à un autre poste bilingue continue de recevoir la prime, peu importe le profil linguistique du nouveau poste (ou des nouvelles fonctions). Par ailleurs, la prime cesse dans le cas d'une affectation intérimaire au groupe de la direction (EX) de la catégorie de la gestion à l'exception des niveaux EX assimilés.

1.4.2 Tout employé qui touche la prime et qui est temporairement affecté à un poste unilingue ne continue de recevoir la prime que si le traitement mensuel de base du nouveau poste est inférieur ou égal au traitement mensuel de base du poste d'attache, majoré de la prime.

1.4.3 À l'occasion d'une affectation spéciale, tout employé touche la prime s'il satisfait aux exigences linguistiques du poste bilingue ou des fonctions auxquels il est affecté.

1.4.4 Tout employé détaché auprès d'un organisme extérieur à la fonction publique fédérale dans le cadre du Programme Échanges Canada continue à toucher la prime au bilinguisme s'il la recevait immédiatement avant le début de l'affectation, et à condition qu'un cadre de l'organisme parrain confirme par écrit que la personne nommée est tenue d'utiliser les deux langues officielles de façon continue pendant son affectation.

1.4.5 Tout employé qui touche la prime et qui est tenu d'exercer temporairement la plus grande partie des fonctions d'un poste de même niveau salarial continue à toucher la prime, peu importe l'identification et le profil linguistique de ce poste.

## **1.5 Congé**

1.5.1 Un employé en congé payé, autre qu'un congé d'études ou un congé sabbatique, a droit à la prime qui s'applique à son poste d'attache.

## **1.6 Employés nommés pour une période déterminée**

1.6.1 Une personne nommée pour une période déterminée de plus de trois mois à un poste bilingue touche la prime au bilinguisme à compter de la date de sa nomination.

1.6.2 Une personne nommée pour une période de trois mois ou moins à un poste bilingue n'a pas droit à la prime.

1.6.3 Une personne nommée à un poste bilingue pour une période de trois mois ou moins, mais qui demeure plus longtemps dans un poste bilingue, touche la prime pour la période excédant trois mois.

1.6.4 Tout employé qui touche la prime et qui est nommé, sans interruption de service, à un autre poste bilingue pour une période déterminée continue à toucher la prime, quelle que soit la durée de son service dans ce poste de durée déterminée.

## **1.7 Sursalaire des ST**

1.7.1 Le 15 octobre 1977, la directive du Conseil du Trésor relative au versement de 7 p. 100 du traitement du groupe secrétariat, sténographie et dactylographie, a été abrogée et ce sursalaire bloqué. Aussi longtemps qu'ils occuperont les mêmes postes bilingues du groupe ST, les employés de ce groupe qui touchaient le sursalaire de 7 p. 100 avant le 15 octobre 1977 pourront recevoir ce sursalaire ou la prime au bilinguisme, soit le plus élevé des deux montants, et ce à condition de remplir les critères d'admissibilité décrits à l'article 1.1 ci-dessus.

## **1.8 Paiement**

1.8.1 La prime au bilinguisme consiste en un paiement annuel fixe de 800 \$ **1500 \$**, réparti sur 12 mois et versé de la même façon que le traitement régulier.

1.8.2 Tout employé admissible touche la prime pour chaque mois au cours duquel il reçoit un traitement pour au moins dix (10) jours de travail dans un ou plusieurs postes auxquels la prime s'applique.

1.8.3 Tout employé à temps partiel qui travaille plus d'un tiers des heures régulières touche une prime calculée proportionnellement aux heures de travail normalement attendues de lui.

## **1.9 Incidences sur le traitement**

1.9.1 La prime au bilinguisme n'est réputée faire partie du traitement de l'employé qu'aux fins suivantes :

- a) Loi sur la pension de la fonction publique
- b) Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
- c) Régime de pensions du Canada
- d) Régime des rentes du Québec

- e) Assurance-~~emploie~~**chômage**
- f) Loi sur l'indemnisation des employés de l'État
- g) Loi sur l'indemnisation en cas d'accident d'aviation
- h) Loi sur les prestations supplémentaires de retraite
- i) Prestations supplémentaires de décès
- j) Assurance-invalidité de longue durée
- k) Régime d'assurance des cadres de gestion
- l) Régime d'assurance-maladie du Québec
- m) Impôt fédéral et impôt provincial sur le revenu.

**n) Régime québécois d'assurance parentale**

1.9.2 La prime au bilinguisme n'est pas réputée faire partie du traitement de l'employé et ne sert pas à calculer ce à quoi l'employé a droit dans les cas suivants :

- a) mutation
- b) promotion
- c) calcul des heures supplémentaires
- d) indemnité de départ
- e) demande de rémunération en remplacement de la partie non expirée de la période de priorité d'excédentaire
- f) rétrogradation
- g) paiement des congés annuels non utilisés en cas de mise en disponibilité, de démission ou de retraite.

**1.10 Rétablissement de la prime**

1.10.1 Un employé ayant cessé de recevoir la prime au bilinguisme dont le poste demeure bilingue peut y redevenir admissible s'il **en fait la demande**. ~~fait preuve de détermination et d'efforts à cet égard. En outre, l'employeur appuiera l'engagement et les efforts de l'employé par une mesure spéciale, décrite au paragraphe 1.11.2.~~ La formation

linguistique décrite au point 1.11.2 sera approuvée par l'employeur afin de soutenir l'engagement et les efforts de l'employé.

1.10.2 Les agents permutants du service extérieur et les autres employés, pendant leur affectation à l'étranger, sont exclus de ces mesures de rétablissement.

## **1.11 Modalités de rétablissement**

1.11.1 Il appartient à l'employé de déterminer, ~~sous réserve de l'approbation du gestionnaire~~, le meilleur moyen de récupérer ses connaissances de la langue seconde.

1.11.2 L'accès à la formation linguistique pendant les heures de travail sera permis jusqu'à un maximum de 200 heures pour un employé déjà formé aux frais de l'État à un même niveau. Ces heures de formation linguistique ne seront pas comptabilisées à l'égard de la durée maximale à laquelle l'employé a droit durant sa carrière. Par ailleurs, cette mesure spéciale ne pourra être utilisée qu'une seule fois pour le même profil linguistique au cours de la carrière d'un employé.

1.11.3 L'employé qui demeure dans le même poste devra prendre l'initiative d'utiliser en milieu de travail ses connaissances de la langue seconde et ne pourra se présenter à nouveau à l'ELS pour fins de prime qu'un an après avoir échoué aux tests.

1.11.4 Lorsqu'un employé réussit l'ELS selon le profil de son poste d'attache suite à une action autre qu'aux fins de la prime (par exemple, dotation), il verra la prime rétablie à la date confirmant qu'il satisfait aux exigences linguistiques de son poste d'attache.

## **1.12 Formation linguistique**

**1.12.1 En plus des modalités de rétablissement, une formation linguistique peut être envisagée pour :**

- i. les employés nommés à un poste de durée indéterminée ou déterminée qui ne répondent pas aux exigences linguistiques de ce poste;**
- ii. les employés occupant un poste unilingue qui a été réidentifié poste bilingue;**
- iii. les employés occupant un poste bilingue dont le profil linguistique a été rehaussé;**
- iv. les employés identifiés comme ayant besoin d'acquérir des compétences en langue seconde, ou de les améliorer, à des fins de planification de la relève;**
- v. les employés qui souhaitent acquérir des compétences en langue seconde ou les améliorer.**

**1.12.2 Un employé admissible en vertu de l'alinéa 1.12.1 peut faire une demande de formation linguistique. Les demandes de formation linguistique sont examinées au cas par cas et l'employeur doit faire part de sa décision à ce sujet dans un délai d'un (1) mois suivant le dépôt d'une telle demande. Dans tous les**

**cas, lorsqu'il examine une demande en vertu de l'alinéa 1.12.1, l'employeur doit tenir compte de la diversité et des possibilités de dotation pour les groupes désignés. L'employeur ne doit pas refuser une telle demande sans motif valable.**

**1.12.3 L'employé qui souhaite acquérir des compétences en langue seconde, ou les améliorer, doit démontrer qu'il peut atteindre le niveau de compétence requis.**

### **1.13 Durée et calendrier de formation**

**1.13.1 La formation linguistique se déroule durant les heures normales de travail. L'employeur doit donc prendre les mesures appropriées pour faciliter l'accès des employés à cette formation.**

**1.13.2 Un employé doit suivre un certain nombre d'heures de formation pour atteindre le niveau de compétence linguistique visé. Le nombre d'heure pour atteindre le niveau visé sera déterminé en fonction de la politique de l'employeur sur la formation linguistique en vigueur au moment de la signature de la convention collective.**

**1.13.3 Un employé peut demander une prolongation s'il a été démontré vers la fin de la période de formation qu'une telle prolongation lui permettrait d'atteindre le niveau de compétence visé.**

**1.13.4 Nonobstant l'alinéa 1.13.1, la formation linguistique à l'appui de l'alinéa 1.12.1(v) peut être suivie en tout ou en partie en dehors des heures normales de travail si l'employé y consent.**