



**AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION  
DES ALIMENTS  
NÉGOCIATIONS 2021-2022**

**Propositions contractuelles**

**23 août 2022**

## Préambule

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en vue de la présente ronde de négociation pour le groupe de l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts futurs proposés, et sous réserve de toute erreur ou omission.

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

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

Là où l'expression À DÉTERMINER apparaît, cela signifie que le syndicat se réserve le droit de soumettre des revendications à une date ultérieure.

Notons que les dispositions, articles et protocoles d'entente de la convention collective qui n'auront pas été abordés durant les négociations par l'une ou l'autre des deux parties seront automatiquement renouvelés.

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 propositions supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

## ARTICLE 9 INFORMATION

---

### Voir les enjeux communs

- 9.01** L'Employeur convient de communiquer mensuellement à l'Alliance **et les sections locales la liste de tous les mouvements de personnel (p. ex., arrivées, départs, affectations intérimaires) au sein de l'unité de négociation. Elle comprend les données suivantes pour chaque employé-e : nom, ministère, lieu de travail, classification, adresse de courriel au travail, coordonnées personnelles (courriel, téléphone, adresse) et date d'entrée de ces données. L'Employeur doit transmettre la liste au cours du mois suivant. L'Employeur convient d'ajouter dès que possible à cette liste la date de nomination des nouveaux employé-e-s** ~~chaque trimestre ainsi que leur nom, lieu de travail et classification.~~
- 9.02** L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

***À DÉTERMINER – Le syndicat se réserve également le droit de formuler d'autres revendications dans cet article à une date ultérieure.***

## ARTICLE 10 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

---

**Voir les enjeux communs**

**NOUVEAU** (*renumérotation nécessaire*)

**10.04** Concernant le versement des cotisations, l'Employeur fournira chaque mois à l'AFPC les renseignements suivants (divisé en colonne pour chaque employé-e) :

- Numéro de l'employé-e
- Nom de l'employé-e
- Prénom de l'employé-e
- Date d'entrée en vigueur des données extraites
- Code de l'employeur actuel
- Code du ministère actuel
- Lieu de travail actuel (adresse postale, nom du bâtiment, étage, ville, province/territoire et code postal)
- Code géographique

## ARTICLE 11 UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

---

### Voir les enjeux communs

**11.01** Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, **y compris les babillards électroniques** est mis à la disposition du Syndicat pour y apposer des avis officiels du Syndicat. Le Syndicat s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales du Syndicat, y compris des listes des représentants du Syndicat et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

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

### **11.03**

Il peut être permis à un représentant dûment accrédité du Syndicat de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction **et/ou pour rencontrer des employé-e-s représentés par l'Alliance**. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Dans le cas des navires, lorsque le représentant du Syndicat monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

## ARTICLE 13

### CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

---

#### Voir les enjeux communs

**13.14** ~~Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 seront payés et l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.~~

**L'Employeur accorde un congé non payé à un-e employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'Alliance après avoir été avisé de la tenue de ladite élection. Le congé dure toute la période durant laquelle l'employé-e occupe sa charge électorale.**

#### **NOUVEAU (renumérotation nécessaire)**

**13.15** Lorsqu'un-e employé-e est embauché dans un poste au sein de l'Alliance et qu'il donne un préavis d'au moins deux (2) semaines, l'Employeur lui accorde un congé non payé et sans perte d'ancienneté pour la durée de ce congé, jusqu'à concurrence d'un (1) an. Pendant cette période, l'employé-e peut, moyennant un préavis écrit de l'employé-e de deux (2) semaines, être réintégré dans le poste qu'il ou elle occupait immédiatement avant le début de son congé.

#### **NOUVEAU**

**13.16** L'Employeur informe l'Alliance de toute embauche de nouveaux employé-e-s représentés par le Syndicat dès la première semaine de leur arrivée et accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur offrir une séance d'information sur le Syndicat.

#### **NOUVEAU**

### 13.17

**L'Employeur accorde un congé non payé pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.**

### MODIFICATION

#### ~~13.14-18~~

Les congés **non payés** accordés à l'employé-e en vertu du **présent article à l'exception du paragraphe 13.14 et 13.15 ci-dessus**, ~~les paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13~~ seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

## ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES

---

### **Voir les enjeux communs**

**(renumérotation requise)**

- 16.01** Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(2)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur lui indique, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.
- 16.02** 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 le touchant, il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant du Syndicat à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.
- 16.03** L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local du Syndicat qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

### **NOUVEAU**

**16.XX** Lorsqu'un-e employé-e est suspendu de ses fonctions pour la durée d'une enquête, l'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un-e employé-e.

**Chaque cas sera traité selon son propre mérite et sera considéré lorsque l'employé-e :**

- a. est détenu dans l'attente de son procès, ou**
  - b. est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite, et affecte de manière significative la prestation adéquate de ses fonctions.**
- 16.04** 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 l'employé-e au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

## **NOUVEAU**

**16.XX** En aucun temps les systèmes de surveillance électroniques ne peuvent être utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employé-e-s et ne peuvent servir à recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel.

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

***À DÉTERMINER – Le syndicat se réserve également le droit de formuler d'autres revendications dans cet article à une date ultérieure.***

## ARTICLE 18 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

---

### Voir les enjeux communs

**18.01** 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 ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, ses caractéristiques génétiques, son incapacité mentale ou physique, son adhésion au Syndicat ou son activité au sein de ce dernier, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié ou a obtenu une suspension du casier judiciaire.

### NOUVEAU

**18.02** 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.

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

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si, en raison de l'alinéa 18.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

**18.034** Les parties peuvent, d'un commun accord, avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. Le choix d'un médiateur se fera d'un commun accord.

### NOUVEAU

**18.05** 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-e employé-e ou d'un grief, doit immédiatement mener une enquête.

## NOUVEAU

### 18.06 Choix de l'enquêteur

Les facteurs suivants sont à prendre en compte : impartialité, formation (notamment en intersectionnalité), expérience. De plus, le vécu du candidat retenu, ses antécédents et son appartenance possible à un groupe d'équité doivent s'aligner sur ceux de la partie plaignante.

## NOUVEAU

18.07 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

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

**NOUVEAU 18.09** (*actuel paragraphe 19.04 du groupe PA*) ~~Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et~~ **L'Employeur remet une copie officielle du rapport d'enquête 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 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

## NOUVEAU

18.10 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 18.11** L'Employeur fournit à tous les employé-e-s de la formation interactive obligatoire dirigée par une instrutrice ou un instructeur qualifié sur l'oppression et la discrimination, comprenant l'analyse de l'intersectionnalité. Cette formation doit porter sur les politiques et les processus pertinents, les lois applicables, et sur les recours possibles. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées.

## ARTICLE 19 HARCÈLEMENT SEXUEL

---

Voir les enjeux communs

Modifier comme suit :

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

**19.01** Le Syndicat 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 19.02

#### 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 leur poste ou à leur profession ou de leur influence pour menacer ou compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'un-e employé-e, potentiellement miner sa capacité de faire son travail, s'ingérer de quelque façon dans sa carrière ou porter atteinte à sa carrière, à sa réputation ou à sa dignité. L'abus de pouvoir comprend l'intimidation, le retrait de ressources, un contrôle injuste ou abusif des ressources ou de l'information, le retrait de tâches valorisantes, le fait de

**rendre un-e employé-e excédentaire, les menaces, les atteintes à la dignité, le chantage et la coercition.**

#### **19.02 03**

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa 19.02a) 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 04**

Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement. Le choix d'un médiateur se fera d'un commun accord.

### **Recours réglementaires**

#### **NOUVEAU**

**19.05 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**

**19.06 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 constitue 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**

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

## **NOUVEAU**

**19.08** 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.

***À DÉTERMINER – Le syndicat se réserve également le droit de formuler d'autres revendications dans cet article à une date ultérieure.***

## ARTICLE 22 SÉCURITÉ D'EMPLOI

---

### Voir les enjeux communs

22.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation, **une entente de travail à distance et/ou** un recyclage, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

### NOUVEAU

**22.02 Lorsqu'une personne travaille dans de l'Agence en tant qu'employé-e nommé pour une période déterminée pendant une période cumulative de trois (3) années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, de l'Agence doit nommer l'employé-e pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache**

### NOUVEAU

**22.03 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 à temps plein pour une période indéterminée.**

## ARTICLE 23 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

---

### Voir les enjeux communs

- 23.01** Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un-e employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, **de la relocalisation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail**, la Politique de transition en matière d'emploi (appendice B) de l'Agence canadienne d'inspection des aliments s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.
- 23.02** Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :
- a. la mise en place par l'Employeur d'équipement, ~~ou~~ de matériel, **de systèmes ou de logiciels** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
  - et
  - b. un changement dans les activités de l'Employeur directement relié à la mise en place de cet équipement, ~~ou de ce matériel~~, **système ou logiciel**.
- 23.03** ~~Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur.~~ Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.
- 23.04** Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner au Syndicat un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins **trois cent soixante (360)** ~~cent quatre-vingts (180)~~ jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.
- 23.05** Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 23.04 fournira les renseignements suivants :
- a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
  - b. la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
  - c. le ou les lieux concernés;

- d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s;

## NOUVEAU

- f. **l'analyse et la documentation qui montrent la nécessité du changement technologique, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comporte ce changement pour les employé-e-s touchés directement, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation considérées.**

**23.06** Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 23.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 23.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation. **Cette consultation doit avoir lieu à une date acceptée par les deux parties.**

**23.07** Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un-e employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fournira ~~tout ce qui est raisonnablement possible pour~~ fournir à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation **spécialisée** nécessaire **selon un horaire préétabli** pendant ses heures de travail.

## ARTICLE 24 HEURES DE TRAVAIL

---

L'Alliance propose de faire passer la semaine de travail des employés des groupes GL et GS à 35 heures sans réduire leur salaire annuel, leurs crédits de congé ou leurs avantages sociaux.

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

*Ajouter le texte suivant **sur le droit à la déconnexion** comme préambule.*

***Sauf indication contraire dans la présente convention collective, l'employé-e n'est aucunement tenue d'avoir des communications liées au travail, par exemple de répondre à des appels, à des courriels ou à des messages textes, en dehors de ses heures normales de travail ou durant un congé approuvé. Il ne peut y avoir de mesures disciplinaires ni de représailles contre l'employé-e du seul fait qu'elle a exercé ses droits en vertu du présent article.***

**24.01** La durée du travail prévue à l'horaire d'un-e employé-e ne doit pas être considérée comme une garantie d'une durée minimale ou maximale du travail.

**24.02** ~~L'Employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié du syndicat si la modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire.~~  
**L'Employeur ne peut convertir les travailleurs et travailleuses de jour en travailleurs et travailleuses par postes, et vice versa, sans avoir obtenu le consentement de l'AFPC.**

**24.03** Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur.

## ARTICLE 26 PRIMES DE POSTE

---

**Voir la revendication concertée du groupe TC**

### **26.01 Prime de poste**

Remplacer par le libellé suivant :

**L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de cinq dollars (5,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et minuit.**

**L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de huit dollars (8,00 \$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre minuit et 8 h.**

~~L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h et 8 h, touche une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) 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.~~

### **26.02 Prime de fin de semaine**

~~L'employé-e reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2,00 \$)~~ **cinq dollars (5,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.**

## ARTICLE 27 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

---

**27.01** ~~Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire~~ **Chaque heure supplémentaire travaillée est rémunérée au tarif double. aux tarifs suivants : Toutes les heures supplémentaires ouvrent droit à pension.**

~~a. tarif et demi (1,5), sous réserve des dispositions des alinéas 27.01b) ou c);~~

**L'alinéa 27.01b) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.**

~~b. tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt quatre (24) heures ou en sus de sept heures et demie (7,5) pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

**L'alinéa 27.01c) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.**

~~c. tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt quatre (24) heures ou en sus de huit (8) heures pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

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

## 27.08

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

## ARTICLE 30 INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

---

### 30.01

- a. Lorsque l'employé-e est tenu de rentrer au travail, **que ce soit prévu à l'horaire ou non**, et qu'il ou elle s'y présente un jour de repos, il ou elle a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable;
- b. Le paiement minimum mentionné en a) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 61.05.

## ARTICLE 31 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

---

- 31.01** Sous réserve du paragraphe 32.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :
- a. le jour de l'An,
  - b. **le 2 janvier,**
  - c. le Vendredi saint,
  - d. le lundi de Pâques,
  - e. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
  - f. **la Journée nationale des peuples autochtones,**
  - g. e la fête du Canada,
  - h. f la Fête du Travail,
  - i. **la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,**
  - j. g le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
  - k. h-le jour du Souvenir,
  - l. i le jour de Noël,
  - m. j l'après-Noël,
  - n. k ~~un~~ **deux (2) autres jours** dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, **sont reconnus** comme jours de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou, à défaut, le **troisième (3<sup>e</sup>) lundi de février et le premier (1<sup>er</sup>) lundi d'août,**
  - o. l un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

### **31.05**

- a. Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré à **tarif double (2) et demi (1 ½)** pour toutes les heures effectuées ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la rémunération que l'employé-e aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.

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

## ARTICLE 34 CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

---

### Proposition fondée sur la question concertée des groupes TC et PA

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

*Des modifications corrélatives devront être apportées à la convention suivant l'adoption de ce concept.*

## ARTICLE 38 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

---

### Acquisition des crédits de congé annuel

#### 38.02

- a. 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 :
- i. de congé annuel à raison de : neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - ii. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - iii. ~~treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
  - iv. ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
  - v. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18<sup>e</sup>)~~ **dixième (10<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - vi. ~~seize virgule huit cent sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
  - vii. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28<sup>e</sup>)~~ **vingt-troisième (23<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - viii. **Vingt (20) heures à partir du mois où survient son trentième (30<sup>e</sup>) anniversaire de service;**
  - ix. **Vingt-et-un virgule huit sept cinq (21,875) heures à partir du mois où survient son trente-cinquième (35<sup>e</sup>) anniversaire de service.**
- b. 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-vingt (80) heures :
- i. dix (10) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;

- ii. treize virgule trois trois (13,33) heures à partir du mois où survient son huitième ~~(8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- iii. ~~quatorze virgule six sept (14,67) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- iv. ~~quinze virgule trois trois (15,33) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- iii. seize virgule six sept (16,67) heures à partir du mois où survient son dix-huitième ~~(18<sup>e</sup>)~~ **dixième (10<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- vi. ~~dix-huit (18) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- iv. vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième ~~(28<sup>e</sup>)~~ **vingt-troisième (23<sup>e</sup>)** anniversaire de service;

#### NOUVEAU

- v. **vingt et un virgule trois trois (21,33) heures à partir du mois où survient son trentième (30<sup>e</sup>) anniversaire de service;**

#### NOUVEAU

- vi. **vingt-trois virgule trois quatre (23,34) heures à partir du mois où survient son trente-cinquième (35<sup>e</sup>) anniversaire de service.**
- c. L'employé-e classifié dans le groupe FI 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 :
- i. neuf virgule trois sept cinq (9,375) jusqu'au mois où survient son cinquième (5<sup>e</sup>) anniversaire de service;
  - ii. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son cinquième (5<sup>e</sup>) anniversaire de service;
  - iii. ~~treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
  - iv. ~~quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
  - v.iii. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième ~~(18<sup>e</sup>)~~ **dixième (10<sup>e</sup>)** anniversaire de service;

- ~~vi. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- ~~vii-iv. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son~~  
**vingt-troisième (23<sup>e</sup>) anniversaire de service;**

#### **NOUVEAU**

- v. vingt et un virgule trois trois (21,33) heures à partir du mois où survient son trentième (30<sup>e</sup>) anniversaire de service;**

#### **NOUVEAU**

- vi. vingt-trois virgule trois quatre (23,34) heures à partir du mois où survient son trente-cinquième (35<sup>e</sup>) anniversaire de service.**

### **Report et épuisement des congés annuels**

#### **38.12**

- a. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas **épuisé reçu** tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

[...]

- c. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas **épuisé reçu** tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingts (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingts (280) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

### 38.13

- a. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

[...]

- c. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingt (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingt (280) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

***À DÉTERMINER – Le syndicat se réserve le droit de faire d'autres revendications dans cet article à une date ultérieure.***

## ARTICLE 42 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

---

**Voir les enjeux communs**

### 42.01 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 42.01a) :
  - i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et 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 42.01a) 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.

[...]

### 42.02 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 42.02c) à 42.02i), 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, comme le spécifient les 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* :

$$[\text{indemnité reçue}] \times \frac{[\text{période non travaillée après son retour au travail}]}{[\text{période totale à travailler précisée en (B)}]}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, comme convenu 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). **En outre, les employées qui reçoivent l'indemnité de maternité mais qui ne peuvent pas retourner au travail pendant la période totale stipulée à la division (B) en raison de la réinstallation de leur époux, épouse ou conjoint-e de fait n'auront pas besoin de rembourser l'employeur du montant de leur indemnité.**

- b. Pour les besoins des divisions 42.02a)(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 42.02a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division 42.02a)(iii)(C).

## ARTICLE 44 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

---

### Voir les enjeux communs

#### 44.01 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins ou 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 (option standard);~~

ou

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

qui suivent 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 (option standard);~~

ou

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

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

- c. ~~Nonobstant les alinéas 44.01a) et b) ci-dessus, à~~ **À** la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas 44.01a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.

- d. Nonobstant les alinéas 44.01a) 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.

#### **44.02 Indemnité parentale**

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

- Option 1 : prestations parentales standards, alinéas 44.02c) à k);
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 44.02l) à t).

Une fois que l'employé-e a choisi les prestations parentales standards 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 que selon l'option 1, soit les prestations parentales standards.~~

#### 44.02 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 44.02c) 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 du Régime d'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 comme le spécifient les 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 42.02 a)(iii)(B), le cas échéant. Dans le cas où l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), il ou elle sera tenu-e de travailler pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale prolongée, en plus de la période visée à la division 42.02a)(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* :

$$[\text{indemnité reçue}] \times \frac{[\text{période non travaillée après son retour au travail}]}{[\text{période totale à travailler précisée en (B)}]}$$

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, comme convenu 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). **En outre, les employées qui reçoivent l'indemnité parentale mais qui ne peuvent pas retourner au travail pendant la période totale stipulée à la division (B) en raison de la réinstallation de leur époux, épouse ou conjoint-e de fait n'auront pas besoin de rembourser l'employeur du montant de leur indemnité.**

- b. Pour les besoins des divisions 44.02a)(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 oeuvre les modalités de recouvrement décrites à la division 44.02a)(iii)(C).

### Option 1 – Prestations parentales standards

- 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 aux sous-alinéas 44.02a)(i) et b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standards 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 (ainsi que 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 du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de

rémunération hebdomadaire 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)~~ **trente-six (36)** 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 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, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. dans le cas d'une employée **a reçu les cinquante-cinq (55) semaines de prestations d'adoptions ou** qui a 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 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. l'employée ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant;
- vi. lorsqu'une employé-e 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 allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de

l'« indemnité provisoire » de recrutement et de rétention, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue aux sous-alinéas 44.02c)(iii) et 44.02c)(v) pour le même enfant.

- d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02c)(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 du Régime d'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa 44.02c), 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 44.02c) est :
  - vii. 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;
  - viii. 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 44.02f)(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 44.02f) (ainsi que de l'« indemnité provisoire » de recrutement et de rétention, le cas échéant) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa 44.02g) et sous réserve du sous-alinéa 44.02f)(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 (ainsi que de l'« indemnité provisoire » de recrutement et de rétention, le cas échéant) est celui 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 pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, 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 partagée et standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental.

## Option 2 – Prestations parentales prolongées

- I. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
  - i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 44.01a)(ii) et b)(ii) qui a choisi de recevoir les prestations parentales standards 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 (ainsi que 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**, la différence entre le montant brut hebdomadaire (ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) des prestations parentales qu'il ou elle 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 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 ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - iii. lorsqu'un-e employé-e ayant reçu les ~~soixante-et-une (61)~~ **trente-cinq (35) semaines de prestations parentales prévues à l'alinéa 44.02 (I)(ii)** semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui reste en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période **allant jusqu'à vingt-six (26) d'une (1) semaines** à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, ~~à moins que l'employé-e en question ait déjà reçu l'indemnité pour la période d'une (1) semaine décrite au sous-alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant.~~

### Nouveau

- 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 44.02 (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;**

- iv- v. dans le cas d'un-e employé-e qui a partagé l'intégralité des soixante-neuf (69) semaines des prestations parentales avec un autre employé en vertu du Régime d'assurance-emploi pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période, à moins que l'employé-e en question ait déjà reçu l'indemnité pour la période d'une (1) semaine décrite au sous-alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant.
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous alinéa 44.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa 44.02l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé-e à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa 44.02l) 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 44.02o)(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.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa 44.02l) 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 44.02p) et sous réserve du sous-alinéa 44.02o)(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 ou elle 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 ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- t. Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) jours pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

## ARTICLE 46 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

---

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

- a. du conjoint ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e;
- b. des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du-de la conjoint-e ou du-de la conjoint-e de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e);
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère;
- d. le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, **le beau-frère, la belle-sœur, la bru, le gendre, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu;**
- e. des grands-parents et des petits-enfants de l'employé-e;
- f. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
- g. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e;
- h. 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 congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures, ou ~~quarante (40)~~ **quatre-vingts (80)** heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, au cours d'une année financière.

**46.02** Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures, ou ~~quarante (40)~~ **quatre-vingts (80)** heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, au cours d'une année financière.

**46.03** Sous réserve du paragraphe 46.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire un membre de la famille ~~qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires~~ à un rendez-vous **de nature professionnelle, notamment chez le médecin ou le dentiste, ou avec un avocat, un conseiller financier, les autorités scolaires ou des organismes d'adoption** ~~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 permettre à l'employé-e de prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre de sa famille qui est malade et pour qu'il ou elle puisse prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre âgé de sa famille.
- d. un congé payé pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- e. assister à une activité scolaire, à condition que le superviseur ou la superviseure en soit prévenu aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ou huit (8) heures des quarante (40) heures, précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées~~ pour se rendre à un rendez-vous **de nature professionnelle, notamment** 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;

## NOUVEAU

- h. pour visiter un membre de la famille en phase terminale.

## ARTICLE 48 CONGÉ DE MARIAGE

---

### Dispositions exclues

~~Les alinéas 48.01a) et 48.02a) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

### Dispositions de dérogation

~~Les alinéas 48.01b) et 48.02b) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

#### 48.01

- ~~a. Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept heures virgule cinq (37,5) heures aux fins de contracter mariage.~~
- ~~b. Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de quarante (40) heures aux fins de contracter mariage.~~

#### 48.02

- ~~a. Là où le mariage de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le ou la conjoint-e, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.~~
- ~~b. Là où le mariage de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le ou la conjoint-e, il ou elle bénéficie d'un congé payé de quarante (40) heures pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.~~

~~48.03 Un-e employé-e ne peut pas bénéficier d'un congé payé à la fois aux paragraphes 48.01 et 48.02 pour une union avec la même personne.~~

~~**48.04** Dans le cas de l'employé-e qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé prévu aux paragraphes 48.01 et 48.02 qui précèdent, un montant égal au montant versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé-e.~~

## **NOUVEAU**

### **48.01**

- a. L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ou quarante (40) heures pour les employé-e-s des groupes GL ou GS, de congé annuel le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'anniversaire de sa 2<sup>e</sup> année de service, comme le précise l'alinéa 38.02h).**
  
- b. Les crédits de congé annuel prévus aux alinéas 38.02a), b) et c) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 38.12 visant le report et l'épuisement des congés annuels.**

## ARTICLE 50 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

---

### Conformément aux questions concertées

- 50.1 Aux fins du présent article, le terme « famille » est défini à l'article 2 et par ce qui suit :
- a. **le beau-frère, la belle-sœur;**
  - b. **tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e;**
  - c. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. ~~L'employé-e a droit à un congé de deuil une (1) seule fois en vertu de l'alinéa 50.01a) pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.~~
- 50.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e a droit à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration de la personne décédée ou débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, l'employé-e est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, elle ou il peut bénéficier d'un maximum de **cinq (5)** ~~trois (3)~~ jours de congé payé pour les déplacements qu'occasionne le décès.
- a. À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une (1) 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.
  - b. Quand l'employé-e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
    - i. la première période doit inclure le jour de commémoration de la personne décédée ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
    - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister à la cérémonie.
    - iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas **cinq (5)** ~~trois (3)~~ jours, au total, pour ses déplacements pendant ces deux (2) périodes.
- 50.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès **d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu** ~~beau-frère ou d'une belle-sœur~~, et des grands-parents de l'époux, **afin d'assumer le rôle de**

**porteur ou d'accomplir les cérémonies ou rites spirituels de commémoration.**

## **NOUVEAU**

**50.04 L'employé-e a droit à un congé de deuil en vertu de l'article 50.02 si l'employé-e, la personne avec qui l'employé-e prévoit avoir un enfant ou leur porteuse fait une fausse couche. Aux fins du présent article, une « fausse couche » signifie l'interruption d'une grossesse avant la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine.**

## **NOUVEAU**

**50.05 L'employé-e a droit à un congé de deuil payé en cas de décès d'un membre de sa famille pour lequel il ou elle est, au moment du décès, en congé en vertu de l'article 45.06. Ce congé de deuil, que détermine l'employé-e, doit être pris entre la journée du décès et six (6) semaines après le jour de commémoration de la personne décédée. À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une (1) seule période d'une durée maximale de quatorze (14) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail.**

[...]

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

---

### 54.02 ~~Congé de bénévolat~~

~~L'alinéa 54.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

~~L'alinéa 54.02b) s'applique seulement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

- ~~a. Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, chaque exercice, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour accomplir un travail bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité caritative ou communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5 h).~~
- ~~b. Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, chaque exercice, huit (8) heures de congé payé pour accomplir un travail bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité caritative communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.~~
- ~~c. Le congé est accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'Employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.~~

### 54.03 Congé personnel

- a. Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, chaque exercice, sept virgule cinq **un cinq (7,5 15)** heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5 h).
- b. Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé-e se voit accorder, chaque exercice, huit (8) **seize (16)** heures de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.

**ARTICLE 64**  
**ADMINISTRATION DE LA PAIE**

---

**À DÉTERMINER**

## ARTICLE 65 ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

---

### Voir les enjeux communs

- 65.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique (CNM) sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, telles que modifiées de temps à autres, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113 de la *LRTSPF*.
- 65.02 Les sujets du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rendu une décision en application de l'alinéa (c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978 telles que modifiées de temps à autres.
- a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :
- ~~o Directive sur la prime de bilinguisme;~~
  - o Directive sur l'aide au transport quotidien;
  - o Indemnité versées aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public;
  - o Directive sur le service extérieur;
  - o Directive sur les postes isolés et les logements de l'État;
  - o Directive sur la réinstallation intégrée du CNM;
  - o Directive sur la santé et la sécurité au travail;
  - o Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique;
  - o Directive sur les voyages;
  - o Directive sur les uniformes;
- b. Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.
- c. Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe de l'article 17.23 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

**ARTICLE 67**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

---

**À DÉTERMINER**

**APPENDICE A**  
**RÉMUNÉRATION – TAUX ET NOTES**

---

**À DÉTERMINER**

**APPENDICE B**  
**AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS POLITIQUE**  
**SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI**

---

**À DÉTERMINER**

## **APPENDICE D**

# **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

---

**À DÉTERMINER**

## **APPENDICE E**

# **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (L'EMPLOYEUR) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE CANADA – PRIMES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

---

**À DÉTERMINER**

## APPENDICE I

# PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

---

### Voir les enjeux communs

Le présent protocole d'entente a pour objectif de reconnaître l'engagement commun permanent pris par l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'ACIA ou l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) à l'égard des questions de santé mentale en milieu de travail.

En 2015, le Conseil du Trésor du Canada et l'AFPC ont conclu un protocole d'entente concernant la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective, ce qui a mené à la mise sur pied du Groupe de travail mixte sur la santé mentale en milieu de travail (le Groupe de travail mixte).

Le Conseil du Trésor du Canada, à la lumière des travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'AFPC, a créé en 2017 le Centre d'expertise pour la santé mentale, qui a pour mission de guider les organisations fédérales et de les aider à mettre en œuvre des mesures visant à améliorer la santé mentale en milieu de travail en appliquant la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise pour la santé mentale doit continuer de :

- maintenir une présence centrale, régionale et virtuelle;
- respecter un mandat évoluant en fonction des besoins des intervenants de la fonction publique;
- bénéficier d'un financement à long terme de la part du Conseil du Trésor.

À la lumière des travaux du Groupe de travail mixte et du Conseil du Trésor, l'ACIA a travaillé de concert avec le Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité, conformément aux directives de l'AFPC, pour mettre en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). Pour ce faire, une stratégie et un plan d'action en matière de santé mentale pour 2019-2022 ont été élaborés conjointement.

La stratégie en matière de santé mentale est axée sur trois objectifs stratégiques qui contribueront à la réalisation de notre vision :

- Renforcement de la culture;

- Prévention;
- Soutien.

L'amélioration continue ainsi que la capacité de mesurer et de présenter des rapports dans le but de garantir la responsabilisation et de favoriser un changement de culture positif représentent des éléments clés de la stratégie. L'Employeur continuera de consulter le syndicat par l'intermédiaire du sous-comité de la santé mentale du Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail (CONSST) sur une base régulière et au moins une fois par année pour assurer un suivi du plan d'action de la stratégie en matière de santé mentale.

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

## **APPENDICE J**

### **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE**

---

**À DÉTERMINER**

## APPENDICE K

### PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

---

#### Voir les enjeux communs

Supprimer le protocole actuel et le remplacer par :

Les changements apportés à l'administration de la paye incluant les mouvements de paye, le paiement de montants rétroactifs et les changements apportés aux éléments de rémunération existants (tel que les primes, les indemnités, les taux de rémunération des heures supplémentaires, etc.) entreront en vigueur au plus tard le *[insérer la date]*.

Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre au plus tard le *[insérer la date]* auront droit à un montant de cent dollars (100 \$); ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cent dollars (100 \$) pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.

## NOUVEL ARTICLE PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

---

**Voir les enjeux communs**

### NOUVEAU

**XX.01 L'Employeur a recours au personnel existant, ou embauche et forme de nouveaux employé-e-s, avant de confier en sous-traitance les fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition de groupe.**

**XX.02 L'Employeur consulte l'Alliance et communique toute l'information démontrant pourquoi l'option de la sous-traitance est préférable. La consultation a lieu avant la décision, pour mettre au jour tous les renseignements nécessaires des différentes parties prenantes.**

**XX.03 Entre autres renseignements à communiquer, mentionnons : les données sur les agents contractuels en milieu de travail, les contrats existants, les plaintes découlant du recours à des agents contractuels, les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, les exigences et les certifications en matière de sécurité, les besoins futurs en ressources et services, un inventaire des compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail ainsi que les risques potentiels et les avantages pour le personnel touché, y compris en matière de santé et sécurité, l'ensemble du personnel concerné par l'initiative et les vérifications des coûts.**

**La consultation englobe tous les renseignements, notamment une analyse des coûts pour toute la durée du contrat envisagé, les coûts supplémentaires qui pourraient en découler (contrat de remboursement des coûts comparativement à un contrat à prix fixes) et une analyse du risque au cas où l'agent contractuel ne respecterait pas toutes ses obligations contractuelles. Cette analyse du risque précise les plans pour recourir à des fonctionnaires au cas où l'agent contractuel manquerait à ses obligations et les mesures qui sont prises pour faire en sorte que les fonctionnaires bien formés et certifiés demeurent dans la fonction publique et aient accès aux outils convenables.**

**XX.04 L'Employeur doit consulter l'Alliance avant :**

- a. toute démarche menant à la sous-traitance de travaux effectués actuellement par les membres de l'unité de négociation; toute démarche menant à la sous-traitance de travaux que les membres de l'unité de négociation pourraient effectuer dans l'avenir, que ce soit pour une**

**augmentation de la charge de travail dans des services existants ou pour de nouveaux services ou programmes;**

- b. la publication de tout avis de projet de marché ou de toute demande d'information, demande d'expression d'intérêt ou appel d'offres.**

**XX.05 L'Employeur examine chaque année son recours au personnel temporaire d'agences et remet à l'Alliance un rapport complet sur la question dans les trois (3) mois qui suivent. Le rapport établit des comparaisons avec le niveau de classification de la fonction publique, l'ancienneté, le lieu de travail et la raison de l'embauche.**

**Il présente le recours au personnel temporaire d'agences selon les trois motifs acceptables :**

- a. lorsqu'un-e fonctionnaire s'absente temporairement;**
- b. lorsqu'il faut plus de personnel pour traiter une charge de travail particulièrement élevée pendant une période où il n'y a temporairement pas assez de fonctionnaires pour répondre à la demande;**
- c. lorsqu'un poste est vacant et qu'un processus de dotation est en cours.**

**L'Employeur communique à l'Alliance les raisons pour lesquelles il lui est impossible d'avoir recours à du personnel nommé pour une durée indéterminée, déterminée ou occasionnelle ou pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidat-e-s. L'Employeur informe aussi l'Alliance de son plan et de son échéancier pour cesser d'avoir recours au personnel temporaire d'agences.**

**XX.06 L'Employeur inclut dans son rapport tous les plans, délibérations ou considérations concernant le recours à un partenariat public-privé pour fournir des infrastructures publiques et/ou des services publics.**

***À DÉTERMINER – Le syndicat se réserve également le droit de formuler d'autres revendications dans cet article à une date ultérieure.***

**NOUVEL ARTICLE  
TÉLÉTRAVAIL**

---

**À DÉTERMINER**

## NOUVEL ARTICLE ÉQUITÉ AU TRAVAIL

---

Voir les enjeux communs

### NOUVEAU

**XX.01** Tous les employé-e-s et les gestionnaires doivent suivre la formation interactive obligatoire dirigée par une instrutrice ou un instructeur avec le matériel didactique élaboré conjointement par l'AFPC et l'Employeur. La formation porte notamment sur :

- A. la diversité et l'inclusion;
- B. l'équité au travail;
- C. les préjugés inconscients;
- D. la mise en œuvre de l'appel à l'action n° 57 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.

***À DÉTERMINER – Le syndicat se réserve le droit de formuler d'autres revendications dans cet article à une date ultérieure.***

## **NOUVEL ARTICLE CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES**

---

**Voir les enjeux communs**

### **NOUVEAU**

**XX.01 Tous les employé-e-s qui s'identifient comme Autochtones et qui comptent au moins trois (3) mois de service continu ont droit à un congé payé d'au plus cinq (5) jours par année civile, pour s'adonner à des pratiques autochtones traditionnelles, notamment :**

- a. la chasse,**
- b. la pêche,**
- c. la récolte,**
- d. toute autre pratique prévue par règlement dans le Code canadien du travail.**

**XX.02 Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes.**

**XX.03 Le moment du congé est déterminé par l'employé-e, et l'Employeur ne peut refuser sa demande sans raison valable.**

## **NOUVEL ARTICLE PRIME DE LANGUE AUTOCHTONE**

---

**Voir la revendication concertée du groupes PA et EB**

### **NOUVEAU**

**Le syndicat se RÉSERVE le droit de déposer d'autres propositions concernant cet article après avoir reçu des données supplémentaires du Comité mixte sur les langues autochtones.**

**Les employés qui s'expriment dans une langue autochtone au travail touchent une prime annuelle de 1 500 \$.**

**L'indemnité annuelle soit majorée de l'augmentation économique générale applicable à chaque année de la convention collective.**

# NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE INDEMNITÉ DE BILINGUISME ET FORMATION LINGUISTIQUE

---

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

**Voir les enjeux communs**

## DÉFINITIONS

**Affectation intérimaire** (acting assignment) – Mécanisme de rémunération utilisé dans le cas des employé-e-s exerçant temporairement les fonctions d'un poste de niveau supérieur. Il y a affectation intérimaire lorsqu'un-e employé-e 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.

**Affectation spéciale** (special assignment) – Affectation dont la durée excède habituellement un (1) 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-e que ce dernier ou cette dernière ne reprendra pas son poste antérieur au terme de l'affectation.

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

**Avis écrit** (written notice) – Avis écrit donné par un gestionnaire à un-e employé-e, l'informant d'un échec aux tests, de la redésignation linguistique de son poste ou du rehaussement du profil du poste.

**Évaluation de langue seconde (ELS)** [Second Language Evaluation (SLE)] – Examen que la Commission de la fonction publique (ou les ministères, en son nom) administre et corrige, et qui sert à déterminer le niveau de compétence en langue seconde d'un-e candidat-e, en situation de travail, dans chacune des trois habiletés suivantes : compréhension de l'écrit, expression écrite et interaction orale. Remarque : 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 du présent article.

**Indemnité de bilinguisme** ~~Prime au bilinguisme~~ (bilingualism allowance) – Somme versée aux employé-e-s admissibles qui occupent des postes bilingues.

**Poste bilingue** (bilingual position) – Poste pour lequel il est clairement établi que le ou la titulaire doit utiliser les deux langues officielles dans l’accomplissement de ses tâches.

Les postes bilingues sont désignés selon les critères établis par le Conseil du Trésor.

**Profil linguistique** (linguistic profile) – 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 défini.

## 1.1 Admissibilité

1.1.1 Tout-e employé-e devient admissible à l’~~indemnité~~ prime de bilinguisme à compter de la date à laquelle son administrateur général atteste que les conditions suivantes sont remplies

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

1.1.2 ~~L’indemnité~~ prime de bilinguisme n’est pas payable :

- ~~a. aux employé-e-s du groupe de la traduction, sauf à ceux et celles dont le poste est désigné bilingue pour des raisons autres qu’ayant trait à la traduction;~~
- ~~b. aux employé-e-s qui continuent de toucher le sursalaire bloqué des ST, conformément aux dispositions de l’article 1.7 de la présente directive;~~
- ~~c. aux employé-e-s du groupe de la direction de la catégorie de la gestion; toutefois, les employé-e-s des niveaux EX assimilés peuvent toucher l’indemnité s’ils ou elles 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 ( $\frac{1}{3}$ ), 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 (3) mois ou moins;
- 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-e employé-e ne satisfont pas aux exigences linguistiques de son poste, le ministère l'avisera par écrit qu'il ou elle cessera de toucher **l'indemnité**~~la prime~~ deux (2) mois après la date de l'avis écrit. L'avis écrit doit être envoyé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la décision. Les résultats de tests négatifs imposent les responsabilités suivantes aux gestionnaires et aux employé-e-s.

### Ministères

- 1.2.2 Il incombe aux ministères ou aux organismes de revoir d'abord la désignation 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 redésigner ce poste 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.

### Employé-e-s

- 1.2.5 Tout-e employé-e qui ne réussit pas à démontrer qu'il ou elle satisfait encore aux exigences linguistiques de son poste est autorisé à demeurer dans son poste.
- 1.2.6 Tout-e employé-e 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-e employé-e dont le poste demeure bilingue peut redevenir admissible à **l'indemnité**~~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 d'**indemnité**~~de prime~~

- 1.3.1 S'il y a rehaussement du profil linguistique d'un poste :
- le versement de **l'indemnité**~~la prime~~ continue si l'employé-e satisfait au nouveau profil du poste;
  - le versement de **l'indemnité**~~la prime~~ cesse deux (2) mois après l'avis écrit, si l'employé-e ne satisfait pas au nouveau profil du poste;
  - la formation linguistique peut être accordée conformément à la directive en vigueur.

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

soit de rehausser le profil linguistique du poste bilingue qu'il ou elle occupe, s'il ou elle reçoit ~~l'indemnité~~ prime de bilinguisme; - soit de redésigner unilingue son poste jusque-là bilingue, s'il ou elle reçoit ~~l'indemnité~~ prime de bilinguisme.

1.3.3 Lorsqu'un poste bilingue est redésigné unilingue, le versement de ~~l'indemnité~~ prime cesse deux (2) mois après la date à laquelle l'employé-e 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-e employé-e qui touche ~~l'indemnité~~ prime et qui est temporairement affecté à un autre poste bilingue continue de recevoir ~~l'indemnité~~ prime, peu importe le profil linguistique du nouveau poste (ou des nouvelles fonctions). Par ailleurs, ~~l'indemnité~~ 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-e employé-e qui touche ~~l'indemnité~~ prime et qui est temporairement affecté à un poste unilingue ne continue de recevoir ~~l'indemnité~~ 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 ~~l'indemnité~~ prime.

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

1.4.4 Tout-e employé-e détaché auprès d'un organisme extérieur à la fonction publique fédérale dans le cadre du Programme Échanges Canada continue à toucher ~~l'indemnité~~ prime de bilinguisme s'il ou elle 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 au quotidien pendant son affectation.

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

## 1.5 Congé

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

## 1.6 Employé-e-s nommés pour une période déterminée

- 1.6.1 Une personne nommée pour une période déterminée de plus de trois (3) mois à un poste bilingue touche ~~l'indemnité~~~~la prime~~ de bilinguisme à compter de la date de sa nomination.
- 1.6.2 Une personne nommée pour une période de trois (3) mois ou moins à un poste bilingue n'a pas droit à ~~l'indemnité~~~~la prime~~.
- 1.6.3 Une personne nommée à un poste bilingue pour une période de trois (3) mois ou moins, mais qui demeure plus longtemps dans un poste bilingue, touche ~~l'indemnité~~~~la prime~~ pour la période excédant trois (3) mois.
- 1.6.4 Tout-e employé-e qui touche ~~l'indemnité~~~~la prime~~ et qui est nommé, sans interruption de service, à un autre poste bilingue pour une période déterminée continue à toucher ~~l'indemnité~~~~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 sept pour cent (7 %) du traitement du groupe secrétariat, sténographie et dactylographie, a été abrogée et ce sursalaire bloqué. Aussi longtemps qu'ils ou elles occuperont les mêmes postes bilingues du groupe ST, les employé-e-s de ce groupe qui touchaient le sursalaire de sept pour cent (7 %) avant le 15 octobre 1977 pourront recevoir ce sursalaire ou ~~l'indemnité~~~~la prime~~ de 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 ~~L'indemnité~~~~La prime~~ de bilinguisme consiste en un paiement annuel fixe de ~~huit cents dollars (800 \$)~~ **mille cinq cents dollars (1 500 \$)**, réparti sur douze (12) mois et versé de la même façon que le traitement régulier.
- 1.8.2 Tout-e employé-e admissible touche ~~l'indemnité~~~~la prime~~ pour chaque mois au cours duquel il ou elle reçoit un traitement pour au moins dix (10) jours de travail dans un ou plusieurs postes auxquels ~~l'indemnité~~~~la prime~~ s'applique.
- 1.8.3 Tout-e employé-e à temps partiel qui travaille plus d'un tiers ( $\frac{1}{3}$ ) des heures régulières touche une ~~indemnité~~~~prime~~ calculée proportionnellement aux heures de travail normalement attendues de lui ou d'elle.

## 1.9 Incidences sur le traitement

- 1.9.1 ~~L'indemnité~~~~La prime~~ de bilinguisme n'est réputée faire partie du traitement de l'employé-e 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 de rentes du Québec;
- e. Assurance-chômage;
- f. *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État;*
- g. Règlement sur l'indemnisation en cas d'accident d'aviation;
- h. *Loi sur les prestations de retraite supplémentaires;*
- i. Prestations supplémentaires de décès;
- j. Assurance-invalidité de longue durée;
- k. Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique;
- 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 **L'indemnité** ~~La prime de bilinguisme n'est pas réputée faire partie du traitement de l'employé-e et ne sert pas à calculer ce à quoi l'employé-e 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 l'indemnité** ~~la prime~~

1.10.1 Un-e employé-e ayant cessé de recevoir **l'indemnité** ~~la prime~~ de bilinguisme dont le poste demeure bilingue peut y redevenir admissible. ~~s'il ou elle fait preuve de détermination et d'efforts à cet égard. En outre, l'Employeur appuiera~~

~~l'engagement et les efforts de l'employé-e par une mesure spéciale, décrite à l'article 1.11.2.~~ **L'Employeur approuve la formation linguistique décrite à l'article 1.11.2 à la demande de l'employé-e, afin d'appuyer la détermination et les efforts de ce dernier ou de cette dernière.**

1.10.2 Les agent-e-s permutants du service extérieur et les autres employé-e-s, 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-e 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 deux cents (200) heures pour un-e employé-e 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-e 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-e employé-e.

1.11.3 L'employé-e 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 ~~d'indemnité de prime~~ qu'un an après avoir échoué aux tests.

1.11.4 Lorsqu'un-e employé-e réussit l'ELS selon le profil de son poste d'attache suite à une action autre qu'aux fins de ~~l'indemnité de prime~~ (par exemple, dotation), il ou elle verra ~~l'indemnité de prime~~ rétablie à la date confirmant qu'il ou elle 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 employé-e-s nommés à un poste de durée indéterminée ou déterminée qui ne répondent pas aux exigences linguistiques de ce poste;**
- ii. les employé-e-s occupant un poste unilingue qui a été redésigné bilingue;**
- iii. les employé-e-s occupant un poste bilingue dont le profil linguistique a été rehaussé;**

- iv. les employé-e-s ayant besoin d'acquérir des compétences en langue seconde, ou de les améliorer, à des fins de planification de la relève;
- v. les employé-e-s qui souhaitent acquérir des compétences en langue seconde ou les améliorer.

**1.12.2 Un-e employé-e admissible en vertu de l'article 1.12.1 peut faire une demande de formation linguistique. Ces demandes sont examinées au cas par cas, et la réponse est communiquée dans un délai d'un (1) mois suivant la demande. Dans tous les cas, lorsqu'il examine une demande en vertu de l'article 1.12.1, l'Employeur doit tenir compte de la diversité et des possibilités de dotation pour les groupes désignés. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.**

**1.12.3 L'employé-e qui souhaite acquérir des compétences en langue seconde, ou les améliorer, doit démontrer qu'il ou elle 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 qui s'imposent pour faciliter l'accès des employé-e-s à cette formation.**

**1.13.2 Le nombre d'heures de formation linguistique autorisées qui est nécessaire pour atteindre un niveau de compétence donné doit être déterminé en fonction de la politique sur la formation linguistique de l'Employeur en vigueur au moment de la signature de la convention collective.**

**1.13.3 Un-e employé-e 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'article 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-e y consent.**

## NOUVEAU FONDS DE JUSTICE SOCIALE

---

### **Voir les enjeux communs**

**L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par tous les employé-e-s de l'unité de négociation. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre (4) fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.**

## NOUVEL ARTICLE CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DE REVENU

---

### 19.23 Congé avec étalement du revenu

Avec l'assentiment de l'Employeur, l'employé-e peut, à sa demande, réduire le nombre de semaines de travail au cours d'une période de douze (12) mois, en prenant des congés non payés dont la durée varie entre un minimum de ~~cinq (5)~~ **deux (2)** semaines et un maximum de trois (3) mois, et continuer de toucher un revenu proportionnel établi sur la période de douze (12) mois. La pension et les autres avantages seront calculés comme si l'employé-e était en congé payé.

***À DÉTERMINER – Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications sur le congé avec étalement de revenu.***

**APPENDICE G**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**ARTICLE 60 : TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER**

---

**À DÉTERMINER**

En attente de nouvelles sur les travaux du comité.

**NOUVEL ARTICLE  
INDEMNITÉ POUR L'INSPECTION DES VIANDES**

---

**À DÉTERMINER**

**NOUVEL ARTICLE  
PRIME DU PERSONNEL D'INSPECTION**

---

**À DÉTERMINER**

**NOUVEL PROTOCOLE D'ENTENTE  
CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE (PAM)**

---

**À DÉTERMINER**