

**Le 19 décembre 2016 (pm)**

**Offre exhaustive finale de l'Employeur en vue de régler les  
points en litige dans les négociations collectives**

**avec**

**l'Association canadienne des agents financiers**

**relativement au**

**Groupe Gestion financière (FI)**

**L'Employeur propose ce qui suit :**

1. L'offre exhaustive de règlement dépend de l'adoption des points suivants (Annexe A) :
  - Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés;
  - Augmentations économiques.
2. Les parties conviennent des modifications suivantes (Annexe B) :
  - Paragraphe 1.03 – Préambule;
  - Paragraphe 33.02 – Congé de maternité;
  - Paragraphe 35.02 – Indemnité parentale;
  - Paragraphe 36.03 – Soins d'un membre de la proche famille;
  - Paragraphe 37.01 – Congé payé pour obligations familiales;
  - Article 40 – Congé de décès;
  - Paragraphe 44.01 – Congé de bénévolat;
  - Paragraphe 44.02 – Congé personnel;
  - Article 48 – Indemnité de fonctions propres au Service correctionnel (IFPSC);
  - Article 53 – Allocation professionnelle;
  - Article 57 – Durée;
  - PE (Nouveau) – Comité mixte ACAF-ministériel de perfectionnement professionnel.

3. Tous les points convenus et signés au cours des négociations restent convenus et font partie intégrante de la présente offre exhaustive :
- Généralités : remplacer partout la Commission des relations de travail dans la fonction publique par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique;
  - Supprimer la mention « en espèces » à l'article 2 et aux alinéas 19.06 a) et d), 20.01 c), 21.06 a), 22.06 a), 24.05 a), 29.07 a) et c);
  - Paragraphe 8.06 – Précompte des cotisations;
  - Paragraphe 9.01 – Information;
  - Sous-alinéa 19.10 a)(i) – Heures supplémentaires;
  - Paragraphe 22.06 – Jours fériés désignés payés;
  - Sous-alinéa 22.08 a)(i) – Jours fériés désignés payés;
  - Article 25 – Indemnité de départ;
  - Alinéa 29.07 c) – Congé annuel payé;
  - Paragraphe 29.09 – Congé de cessation d'emploi;
  - Paragraphes 33.02, 33.03, article 34, article 35 – Indemnité de maternité, Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides, Réaffectation ou congé liés à la maternité et Congé parental non payé;
  - Alinéas 36.06 a) et b) – Dispositions transitoires;
  - Paragraphe 46.01 – Élimination de la discrimination;
  - Paragraphe 50.01 – Examen du rendement et dossier de l'employé-e;
  - Paragraphe 54.03 – Administration de la paye;
  - Appendice B – Supprimer.
4. À moins d'indications contraires précises, les dispositions entrent en vigueur à la date de la signature de la convention collective.
5. L'Employeur et l'Association canadienne des agents financiers conviennent de retirer tous les autres points en litige.
6. À moins d'indications contraires précises, les dispositions actuelles sont reconduites.

## Annexe A

### **PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS**

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Association canadienne des agents financiers (ci-après nommés les « parties »), relativement à la question du mieux-être des employés.

Les parties créeront un Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) qui mettra l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuable à une maladie ou à une blessure.

#### **Principales caractéristiques**

Le PSME présentera les principales caractéristiques suivantes :

- Contenu dans les conventions collectives;
- Avantages jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %;
- L'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- Remplacement du revenu à 100 % durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;
- Les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;
- La période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;
- Les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restants à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
- L'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue

durée (ILD);

- Temps de déplacement pour diagnostic et traitement;
- Services de gestion de cas internes et de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;
- Un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;
- L'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME;  
et
- Augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.

### **Processus**

Les parties conviennent de créer un comité technique et un comité directeur, avec une vision et un engagement à long terme de leur haute direction.

Le comité directeur et le comité technique seront établis dans les 60 jours suivant la signature. Les comités seront composés d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants syndicaux. Le comité directeur est responsable de la détermination de la composition du comité technique.

Tout le temps passé par les employés pour soutenir le comité technique sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. L'employeur accordera un congé payé aux employés prenant part à ces activités, y compris pour le temps de préparation et de déplacement.

Le comité technique élaborera tous les ententes et documents nécessaires au soutien de la mise en œuvre du PSME dans le cadre de la prochaine ronde de négociations collectives. Ce travail devra être terminé dans l'année suivant la signature. Le comité technique doit formuler des recommandations provisoires aux fins d'examen par le comité directeur dans le cadre d'une série de réunions régulières. Ces recommandations porteront sur les sujets suivants :

- les modifications corrélatives à apporter aux dispositions existantes des conventions collectives portant sur les congés et l'ILD;
- les définitions;
- les conditions d'admissibilité pour le nouveau PSME;
- les processus d'évaluation et d'arbitrage;
- les services de gestion de cas internes et de retour au travail;
- les mesures d'adaptation en milieu de travail;
- la création d'un centre pour le mieux-être au travail;

- la gouvernance du PSME, y compris les mécanismes de règlement des différends;
- la couverture de blessure de stress opérationnel et d'autres blessures reçues par des employés déployés lors d'opérations militaires;
- le harcèlement;
- la violence familiale; et
- d'autres mesures qui viendraient à l'appui d'une approche holistique de la gestion de la santé des fonctionnaires fédéraux.

Le comité technique doit examiner les pratiques des autres administrations et employeurs au Canada dont la fonction publique pourrait tirer des enseignements, en reconnaissant que tous les milieux de travail ne se ressemblent pas. Le comité directeur consultera au besoin les comités fédéraux de santé et de sécurité, de même que des experts canadiens qui sont des chefs de file dans le domaine de la gestion de l'incapacité et de la santé.

Le comité directeur doit approuver le plan de travail du comité technique et l'échéancier des rapports provisoires dans les quatre (4) mois suivant la signature. Le plan de travail du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les échéances peuvent être reportées, sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur. Le mandat du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les parties conviennent, si elles n'ont pas convenu d'une entente dans les dix-huit (18) mois suivant la mise en place du comité technique, ou en tout temps avant ce moment, de nommer conjointement un médiateur dans les trente (30) jours.

Intégration aux conventions collectives.

1. Les modifications à venir au PSME nécessiteront l'accord de l'Association et de l'employeur. Les modifications à venir devront faire l'objet de négociations entre les parties à la table centrale composée de l'équipe de négociation de l'Association et de l'équipe de négociation de l'employeur.

Signé à Ottawa, ce \_\_\_\_ jour de décembre 2016.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA		L'ASSOCIATION CANADIENNE DES AGENTS FINANCIERS

**APPENDICE « A »**  
**FI – GESTION FINANCIÈRE**  
**TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION**

À compter du 7 novembre 2014 – augmentation des taux de rémunération : 1,25 %

À compter du 7 novembre 2015 – augmentation des taux de rémunération : 1,25 %

À compter du 7 novembre 2016 – augmentation des taux de rémunération : 1,25 %

À compter du 7 novembre 2017 – augmentation des taux de rémunération : 1,25 %

**(Les changements seront apportés avant l'augmentation économique générale)**

Appliquer un ajustement au marché de 1 % pour tous les niveaux FI à compter du 7 novembre 2016.

## Annexe B

### ARTICLE 1

#### PRÉAMBULE

**1.01** La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employé-e-s et l'Association et d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales de tous les employé-e-s assujettis à la présente convention.

**1.02** L'Employeur reconnaît l'Association comme agent négociateur unique de tous les employé-e-s visés par le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 juin 1999, à l'égard des employé-e-s du groupe de la gestion financière (FI).

**1.03** Les parties à la présente convention reconnaissent que l'intégrité financière professionnelle fait partie intégrante du cadre de gestion financière du Canada. L'amélioration et la protection de l'intégrité financière professionnelle des gestionnaires financiers sont cruciales pour le processus décisionnel en matière de gestion financière et d'administration publique. Elles garantissent que les décideurs puissent avoir accès à des informations de qualité, fiables, et exactes en temps utile aux fins de la prise de décisions éclairées. L'intégrité financière professionnelle exige l'application de compétences, de connaissances et d'expérience de pointe dans un climat de transparence, d'ouverture, de travail de qualité, d'évitement de conflit d'intérêts et de normes élevées d'impartialité et d'éthique professionnelle. Dans cette optique, les parties reconnaissent la nécessité de promouvoir une culture d'intégrité financière professionnelle au sein du gouvernement et l'importance de respecter les exigences de l'intégrité financière et celles du Code de valeurs et d'éthique du secteur public.

~~Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la gestion financière au sein de la fonction publique du Canada, de promouvoir la prudence et la probité dans la gestion des fonds publics, de maintenir et d'améliorer les normes professionnelles et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement.~~

**1.04** Les parties reconnaissent les avantages mutuels découlant de la consultation mixte pour des questions relatives au perfectionnement professionnel et aux intérêts de la collectivité.

**1.05** Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la fonction publique.

**ARTICLE 33****CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ****33.02 Indemnité de maternité**

- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employée assujettie à un délai de carence ~~de deux (2) semaines~~ avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~et l'indemnité transitoire de DPF, 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 de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant,~~ moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit si l'employé-e n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,
  - iii. **dans le cas de l'employée qui a touché la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité de de l'assurance-emploi et qui reste ensuite en congé de maternité non payé, l'employée est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.**

**ARTICLE 35****CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ****35.02 Indemnité parentale**

- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence ~~de deux (2) semaines~~ avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~et l'indemnité transitoire de DPF, 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 touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi que l'employé-e a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant~~, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit si l'employé-e n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, l'employée est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant~~ pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.;
  - iv. **dans le cas de l'employé qui a touché la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui reste ensuite en congé parental non payé, l'employé 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, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins qu'il n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine visée au sous-alinéa 33.02 c) iii) pour le même enfant.**

**ARTICLE 36**  
**CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS**  
**D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE**

**36.03** Sous réserve du paragraphe 36.02 **et des nécessités du service**, un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) l'employé-e ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

**ARTICLE 37****CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

**37.01** Aux fins du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait résidant avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), **du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, de la belle-mère, du beau-père, du grand-père ou de la grand-mère, du petit-fils ou de la petite-fille, du pupille ou de la pupille de l'employé-e, ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé-e ou avec qui l'employé-e réside en permanence ou de tout parent dont l'employé-e a l'obligation de prendre soin, peu importe que ce parent réside ou non avec l'employé-e.**

**37.02** 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) heures au cours d'une année financière.

**37.03** Sous réserve du paragraphe 37.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e. **assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité 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 précisées au paragraphe 37.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.**

**37.04** Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 37.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé

compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

## ARTICLE 40

### CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ

**40.01** Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, **le demi-frère, la demi-sœur**, l'époux (y compris le conjoint de fait), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), **l'enfant en foyer d'accueil**, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

**40.02** Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil **payé d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs**. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. **À la demande de l'employé-e, ce congé de deuil payé peut être pris en une seule période de sept (7) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes pour un maximum de cinq (5) jours consécutifs.**
- b. **Lorsque la demande de congé vise deux (2) périodes,**
  - i. **la première doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès et**
  - ii. **la seconde période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès et avoir pour objet d'assister à une cérémonie.**
  - iii. **L'employé-e peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé, au total, pour ses déplacements lors de ces deux (2) périodes.**

**40.03** L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, ~~ou~~ d'une belle-sœur **et d'un grand-parent du conjoint.**

**40.04** Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 40.02 et 40.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

**40.05** Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 40.02 et 40.03.

**ARTICLE 44****CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS****44.01 Congé personnel**

*À compter du 1<sup>er</sup> avril de l'année suivant la signature de la convention collective, la disposition antérieure est remplacée par la suivante :*

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5)~~ **quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacune.**
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

**44.02 Congé de bénévolat**

*À compter du 1<sup>er</sup> avril de l'année suivant la signature de la convention collective, le paragraphe 44.02 Congé de bénévolat est supprimé de la convention collective.*

- ~~a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.~~
- ~~b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.~~

**ARTICLE 48****INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE**

*L'indemnité qui suit remplace l'ancienne indemnité de facteur pénologique (IFP). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles à recevoir l'IFP à la date de la signature de la présente convention collective recevront la nouvelle indemnité de fonctions propres au Service correctionnel (IFPSC).*

**INDEMNITÉ DE FONCTIONS PROPRES AU SERVICE CORRECTIONNEL**

**48.01** L'indemnité de fonctions propres au Service correctionnel (IFPSC) est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent au Service correctionnel du Canada (SCC). L'indemnité est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui assume certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c.-à-d., la garde des détenus – à l'exclusion des fonctions que peuvent exercer des employés occupant des postes CX) dans des pénitenciers au sens où l'entend la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou les Directives du commissaire de SCC.

**48.02** L'IFPSC d'un montant de deux mille dollars (2000 \$) par année est versée aux deux semaines pour toute période au cours de laquelle l'employé-e est tenu d'exercer lesdites fonctions du poste dans le mois.

**48.03** Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFPSC est temporairement affecté à un poste auquel nulle IFPSC ne s'applique, il ou elle continue de recevoir l'IFPSC applicable à son poste normal. Toutefois, lorsque la rémunération mensuelle de base à laquelle il ou elle a droit pour le poste auquel il ou elle est temporairement affecté, y compris l'IFPSC, le cas échéant, est moins élevée que la rémunération mensuelle de base, plus l'IFPSC, à laquelle il ou elle a droit dans son poste normal, il ou elle touche l'IFPSC applicable à son poste normal.

**48.04** L'employé a le droit de recevoir l'IFPSC conformément au paragraphe 48.02 :

- a. pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs,  
ou
- b. pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

**48.05** L'IFPSC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
- Régime de pensions du Canada
- Régime des rentes du Québec
- Assurance-emploi
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*
  - *Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation*

## ARTICLE 53

### ALLOCATION PROFESSIONNELLE

**53.01** L'Association et l'Employeur ont convenu d'accorder une allocation professionnelle qui sera versée conformément aux conditions suivantes.

**53.02** Sur réception d'une preuve de paiement, l'Employeur remboursera à un employé-e les frais d'inscription annuels que l'employé-e a payés soit à l'Ordre des comptables agréés (CA), à la Société des comptables en management (SCM), à l'Ordre des comptables généraux licenciés (CGA) ou à **Comptables professionnels agréés (CPA)**. ~~L'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, lorsque le paiement de ces frais est exigé par l'exercice des tâches inhérentes à son poste. Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé par l'exercice des tâches inhérentes au poste de l'employé-e, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par l'une de ces associations constitue une qualification au sens des normes de sélection et d'évaluation du groupe Gestion financière, l'Employeur remboursera à l'employé-e, sur réception d'une preuve de paiement, les frais d'inscription annuels que l'employé-e a payés à l'une des associations mentionnées au paragraphe 53.02, jusqu'à concurrence de mille deux cent cinquante (1 250 \$) dollars. Ce montant maximum sera augmenté, à compter du 1er janvier 2008, pour les frais qui deviennent exigibles et sont versés après cette date.~~ L'Employeur remboursera aux employé-e-s qui suivent un programme de formation en vue d'obtenir un titre professionnel comptable (**CPA, CA, SCM ou CGA**) les frais annuels versés à l'une des associations nommées en 53.02 qui deviennent exigibles et sont versés après cette date.

**53.03** Le remboursement visé par le présent article ne s'applique pas aux arriérés des sommes à verser au cours des années antérieures. **Le remboursement visé par le présent article comprend l'assurance obligatoire pour le maintien du titre jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75 \$), à l'exclusion de toute assurance optionnelle qui pourrait être offerte aux fins d'exercer dans le secteur privé.**

**53.04** Les cotisations syndicales visées par l'article 8, Précompte des cotisations, de la présente entente sont spécifiquement exclues des frais remboursables visés par le présent article.

## ARTICLE 57

### DURÉE

**57.01** La présente convention est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 6 novembre ~~2014~~**2018**.

**57.02** À moins d'indications contraires précises, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

**57.03** Les dispositions de la présente convention sont mises en œuvre par les parties dans une période de ~~quatre-vingt-dix (90)~~ **cent vingt (120)** jours à partir de la date de signature de la convention.

**NOUVEAU  
APPENDICE XX**

**PROTOCOLE D'ENTENTE**

**Objet : Comité mixte ACAF/ministériel de perfectionnement professionnel**

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue dans le cadre de négociations entre les parties au sujet d'un fonds d'apprentissage mixte.

Le financement total pour tous les ministères s'établira à un million de dollars (1 000 000 \$) par année, qui sera versé au Comité national mixte de perfectionnement professionnel établi conformément au paragraphe 16.04 de la présente convention collective ou au comité mixte qui pourrait être établi d'un commun accord. Il prendra effet au début de l'année financière suivant la signature de la convention collective. Les fonds serviraient à des activités de formation et de perfectionnement cernées par le comité mixte. Les sommes inutilisées ne seraient pas reportées. Les ministères peuvent mettre en commun leurs ressources en vue d'offrir un programme commun. La formation offerte par l'École de la fonction publique du Canada au moyen des mécanismes de financement en place ne peut être imputée à l'affectation.

L'Employeur et l'agent négociateur collaboreront, au cours des trois mois suivant la date de la signature de la présente convention collective, aux fins d'étudier la possibilité de mettre en œuvre du fonds d'apprentissage mixte.