



Revendications

Le présent document constitue le jeu initial de revendications de l'Association canadienne des agents financiers en vue de la ronde de négociations de 2014 pour le groupe Gestion financière (FI).

Les modifications proposées sont mises en évidence en **jaune** et les suppressions sont ~~biffées~~ dans le libellé actuel.

Dans le cas où il est proposé de recourir à la négociation fondée sur les intérêts, aucun libellé précis n'a été fourni. L'Association se réserve le droit de présenter des revendications particulières s'il n'y a pas de négociation fondée sur les intérêts ou si l'une ou l'autre des parties y met fin.

Ces revendications sont présentées indépendamment des modifications ou ajouts futurs proposés et sous réserve d'erreurs ou omissions.

L'ACAF se réserve le droit de présenter de nouvelles revendications, de modifier ou de retirer celles soumises ou de présenter des contre-propositions à l'Employeur.

RENDICATIONS

ARTICLE 9 – INFORMATION

9.01 L'Employeur convient de communiquer à l'Association, chaque **trimestre** **mois**, le nom, le lieu de travail géographique, **le numéro de poste** et la classification de chaque ~~nouvel~~ employé-e.

Ajouter « le numéro de poste » à l'information exigée et augmenter la fréquence de la communication de celle-ci à chaque mois.

ARTICLE 12 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION

Congé pour représentants élus

12.01 L'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e élu à une charge à plein temps ou nommé à un poste à plein temps de l'Association dans le mois qui suit l'avis, donné à l'Employeur par l'Association, de l'élection ou de la nomination dudit employé-e. La durée du congé sera égale à celle du mandat du fonctionnaire audit poste. **Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération et comme du service aux fins du calcul des congés annuels et de l'indemnité de départ.**

...

Cours de formation des représentants

12.15 **a)** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé **non** payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Association pour suivre de la formation dirigée par l'Association se rattachant aux fonctions d'un représentant syndical.

~~b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé aux employés nommés à titre de représentants syndicaux par l'Association, pour suivre des séances de formation concernant les relations entre l'Employeur et les employés, parrainées par l'Employeur.~~

12.15

b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde, chaque année financière, un congé payé pour une seule période d'au plus sept heures et demie (7,5) aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de

Supprimer la restriction de la durée au paragraphe 12.01 protège les droits aux augmentations d'échelon de rémunération, aux congés annuels et à l'indemnité de départ.

~~Modifier le paragraphe 12.15 de manière à prévoir un congé payé pour la formation de représentants syndicaux.~~

Ajouter 12.15b) afin de prévoir un congé payé pour une période d'au plus 7,5 heures aux fins de la formation des

<p>l'Association pour suivre de la formation dirigée par l'Association se rattachant aux fonctions d'un représentant syndical.</p> <p>12.16 L'employé e n'a droit à aucune rémunération aux termes de l'article, Heures supplémentaires, et de l'article, Temps de déplacement, à l'égard des heures pendant lesquelles il ou elle agit ou voyage en vertu des dispositions du présent article.</p>	<p>représentants syndicaux.</p> <p>Supprimer le paragraphe 12.16 actuel.</p>
<p>ARTICLE 17 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</p>	
<p>17.10 La procédure de règlement des griefs comprend trois (3) deux (2) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :</p> <p>a) Palier 1 - premier palier de la direction;</p> <p>b) Palier 2 - palier intermédiaire de la direction;</p> <p>b) Palier final - le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.</p>	<p>Réduire à deux (2) le nombre de paliers de la procédure de règlement des griefs.</p>
<p>ARTICLE 18 - DURÉE DU TRAVAIL</p>	
<p>18.01 Travail de jour</p> <p>a) La semaine de travail normale sera de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement et la journée de travail normale sera de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, à l'exclusion d'une pause-repas, et se situera entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures.</p> <p>b) Sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé de temps à autre par l'Employeur, l'employé-e a le droit de choisir et de demander des horaires mobiles entre six (6) heures et dix huit (18) dix-neuf (19) heures et cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.</p>	<p>Accroître d'une heure la période de la journée de travail à l'alinéa 18.01 b).</p>

<p>18.09 d)</p> <p>(ii) Lorsqu'un employé-e travaille un jour férié désigné payé, l'employé-e est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale au tarif d'une virgule cinq (1,5) sept cinq (1,75) fois son taux de rémunération horaire jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire et au tarif de deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour tous les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.</p> <p>18.XX Afin que l'Employeur puisse effectivement offrir des heures de repos adéquates et respecter la conciliation travail-vie de l'employé-e, on part du principe que l'employé-e débranchera les dispositifs de travail à accès à distance en dehors des heures de travail normales. On ne devrait déroger à cette norme que dans des circonstances exceptionnelles. Lorsque l'Employeur exige que l'employé-e reste branché, celui-ci doit être rémunéré adéquatement en vertu de la présente convention collective, y compris pour ce qui est des articles 19 (Heures supplémentaires), 20 (Indemnité de rappel au travail) et 21 (Disponibilité), le cas échéant.</p>	<p>Modifier le droit à la rémunération des heures supplémentaires pour les employés en horaire mobile au taux de 1,75 au sous-alinéa 18.09 d)(ii).</p> <p>Ajouter un nouveau paragraphe 18.XX pour tenir compte des préoccupations relatives à l'utilisation de dispositifs à distance en dehors des heures de travail normales.</p>
<p>ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES</p>	
<p>19.06</p> <p>e) Nonobstant les alinéas 19.06a) à d), un maximum de soixante-quinze (75) heures de congé compensatoire acquis, mais inutilisé, peut être reporté au-delà du 30 septembre sur directive de l'Employeur ou à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur.</p>	<p>Permettre le report de 75 heures de congé compensatoire inutilisé.</p> <p>Supprimer la restriction au paragraphe 19.08 concernant les</p>

19.08 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour les heures supplémentaires effectuées par l'employé e à des cours, des séances de formation, des conférences et des séminaires, à moins que l'employé e soit tenu par l'Employeur d'y assister.

heures supplémentaires à des cours, des séances de formation et des conférences.

ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

22.01 Sous réserve du paragraphe 22.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,

Ajouter un jour férié désigné payé additionnel à l'alinéa 22.01 k).

<p>k) un deux autres jours dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est sont reconnus comme jours de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un de tels jours additionnels n'est ne sont pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, le premier (1er) lundi d'août et le troisième (3^e) lundi de février,</p> <p>l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.</p> <p>...</p> <p>22.06 Lorsqu'un employé-e travaille un jour férié qui n'est pas un jour de travail de son horaire, accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu du paragraphe 22.05 19.03, il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour tous les heures effectuées.</p> <p>22.11 L'employé-e peut demander à échanger un jour férié désigné payé contre un autre jour férié religieux ou provincial non reconnu au paragraphe. L'Employeur accédera à cette demande sous réserve des nécessités du service.</p>	<p>Ajouter au paragraphe 22.11 une disposition permettant d'échanger un jour férié désigné payé contre un autre jour au tarif normal.</p>
<p>ARTICLE 24 – TEMPS DE DÉPLACEMENT</p>	
<p>24.02 Lorsqu'un employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 24.03 et 24.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas cinq (5) heures comprennent pas un séjour pour la nuit.</p> <p>24.04 Lorsqu'un employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 24.02 et 24.03 :</p>	<p>Modifier le paragraphe 24.02 de manière à remplacer le plafond de cinq (5) heures par n'importe quoi sauf un séjour pour la nuit.</p> <p>Modifier les alinéas 24.04 a), b) et c) de manière à éliminer les plafonds et les règles relatives au voyage/travail.</p>

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

ba) un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :

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

et

(ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales;

eb) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.

...

24.07 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf si il ou elle est tenu par l'Employeur d'y assister.

...

24.08

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé e qui

Supprimer les paragraphes 24.07 et 24.08 concernant les cours de formation.

voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, à moins que l'employé-e soit tenu par l'Employeur d'y assister.

...

24.XX Lorsque l'employé-e traverse plus d'un (1) fuseau horaire, le calcul se fait comme s'il était demeuré dans le fuseau horaire du point d'origine pendant un déplacement continu et dans le fuseau horaire de chaque point d'arrêt pour la nuit après le premier jour de déplacement.

Ajouter un nouveau paragraphe pour préciser l'application lorsque l'employé-e voyage et traverse des fuseaux horaires.

ARTICLE 25 – INDEMNITÉ DE DÉPART

25.03

a) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

b) Nonobstant l'alinéa 25.03a), dans le cas d'un employé-e qui occupe un poste intérimaire depuis plus d'un (1) an au moment de la cessation d'emploi, la rémunération servant au calcul de l'indemnité de cessation d'emploi est la rémunération intérimaire.

Ajouter l'alinéa 25.03b) pour tenir compte des situations de nomination intérimaire à long terme.

ARTICLE 29 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

29.02 Acquisition des crédits de congé annuel

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

- a. ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa cinquième (5^e) année de service;~~
 - b. ~~douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son cinquième (5^e) anniversaire de service;~~
 - c. ~~treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
 - d. ~~quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;~~
 - e. ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;~~
 - f. ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
 - g. ~~dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;~~
-
- a. douze virgule cinq (12,5) heures jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa huitième (8^e) année de service;
 - b. treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
 - c. quinze (15) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
 - d. seize virgule deux cinq (16,25) heures à partir du mois où survient son dix-

Accélérer le droit à congé annuel au paragraphe 29.02.

<p>huitième (18^e) anniversaire de service;</p> <p>e. seize virgule huit sept cinq five (16,875) heures à partir du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire de service;</p> <p>f. dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-deuxième (22^e) anniversaire de service;</p> <p>g. dix-huit virgule un deux cinq (18,125) heures à partir du mois où survient son vingt-quatrième (24^e) anniversaire de service;</p> <p>h. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-sixième (26^e) anniversaire de service</p> <p>i. dix-neuf virgule trois sept cinq (19,375) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;</p> <p>j. vingt (20) heures à partir du mois où survient son trente-deuxième (32^e) anniversaire de service;</p> <p>k. vingt virgule six deux cinq (20,625) heures à partir du mois où survient son trente-troisième (33^e) anniversaire de service;</p> <p>l. vingt et un virgule deux cinq (21,25) heures à partir du mois où survient son trente-quatrième (34^e) anniversaire de service;</p> <p>m. vingt et un virgule huit sept cinq (21,875) heures à partir du mois où survient son trente-cinquième (35^e) anniversaire de service;</p> <p>no) aux fins du des paragraphes 29.02 et 29.15 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf</p>	
--	--

<p>lorsqu'un employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à un employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffectée dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité;</p> <p>29.07 a) Si, au cours de toute année de congé annuel, un employé-e n'a pas liquidé tous les congés annuels portés à son crédit, la partie inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à un maximum de deux cent soixante deux virgule cinq (262,5) trois cents (300) heures est reportée à l'année suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante deux virgule cinq (262,5) trois cents (300) heures seront payés en espèces au taux de rémunération d'horaire de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache au dernier jour de l'année de congé annuel.</p> <p>29.XX L'employé-e a l'option de racheter des jours de congé annuel additionnels à son taux de rémunération journalier, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment du rachat des jours de congé annuel additionnels.</p>	<p>29.07 Augmenter le nombre de crédits pouvant être reporté.</p> <p>29.XX Ajouter une nouvelle option de rachat de congés annuels.</p>
<p>ARTICLE 30 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ</p>	
<p>30.02 Un employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsque l'employé-e est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :</p> <p>a) que l'employé e puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine, À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e peut être tenu de présenter un certificat médical pour une absence de plus de cinq (5) jours consécutifs.</p> <p>30.04 Lorsqu'un employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du</p>	<p>30.02a) L'Employeur ne peut exiger de certificat médical qu'après cinq jours d'absence consécutifs.</p>

paragraphe 30.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, **incapacité** ou une mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé-e.

30.10 L'employé-e qui a épuisé ses crédits de congé payé pour obligations familiales (article 37) ou de congé de perfectionnement (article 43) peut convertir des crédits de congé de maladie inutilisés en congé payé additionnel en vertu de ces articles.

30.XX L'employeur qui demande à l'employé-e de présenter un certificat médical en rembourse le coût à celui-ci.

30.XX Tous les crédits de congé de maladie inutilisés à la retraite sont convertis en argent dans un ratio de 4/1.

30.XX L'employé-e peut convertir des crédits de congé de maladie en autre congé payé ou en congé annuel dans un ratio de 2/1.

30.XX L'Employeur et l'Association conviennent d'établir un processus en vertu duquel les employés peuvent donner des congés à l'appui d'autres employés FI qui sont personnellement affligés d'une maladie ou d'une infection grave ou qui soutiennent un conjoint ou un enfant souffrant d'une maladie ou d'une infection grave. Ce processus comprendra l'établissement d'un comité mixte chargé d'élaborer le programme et d'établir des mécanismes d'admissibilité et de sélection.

30.XX L'Employeur peut, pour des motifs raisonnables, avancer des crédits de congé de maladie à l'employé-e dans le cas où une avance antérieure n'a pas été

30.04 Ajouter l'incapacité.

30.10 Permettre la conversion de crédits de congé de maladie en congé pour obligations familiales ou en congé de perfectionnement pourvu que l'employé-e ait les crédits nécessaires.

Nouveau paragraphe 30.XX Le coût des certificats médicaux serait remboursé par l'Employeur.

Nouveau paragraphe 30.XX Conversion des crédits de congé de maladie en argent à la retraite.

Nouveau paragraphe 30.XX Conversion de crédits de congé de maladie en d'autres formes de congé payé.

Nouveau paragraphe 30.XX Don

Nouveau paragraphe 30.XX Préciser la capacité de l'Employeur d'avancer des crédits de congé de maladie.

<p>intégralement remboursée.</p>	
<p>ARTICLE 36 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D’UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE</p>	
<p>36.02 Aux fins du présent article, la famille s’entend de l’époux (ou du conjoint de fait), 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, des grands-parents, des petits-enfants, des parents du conjoint, des personnes à charge, des personnes pour lesquelles l’employé-e détient une procuration ou de tout parent résidant en permanence avec l’employé-e ou avec qui l’employé-e réside en permanence.</p>	<p>Actualiser le paragraphe 36.02 de manière à inclure les personnes à charge.</p>
<p>ARTICLE 37 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES</p>	
<p>37.01 Aux fins de l’application du présent article, la famille s’entend de l’époux (ou du conjoint de fait), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l’époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du frère, de la sœur, des grands-parents, des petits-enfants, des parents du conjoint, des personnes à charge, des personnes pour lesquelles l’employé-e détient une procuration ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l’employé-e ou avec qui l’employé-e demeure en permanence.</p> <p>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) cinquante-deux virgule cinq (52,5) heures au cours d’une année financière.</p> <p>37.03 Sous réserve du paragraphe 37.02, l’Employeur accorde un congé payé</p>	<p>Élargir la définition de la famille de manière à y inclure le frère, la sœur, les grands-parents, les petits-enfants, les parents du conjoint, les personnes à charge et les personnes pour lesquelles l’employé-e détient une procuration.</p> <p>Augmenter les heures de congé disponibles de 37,5 heures à l’heure actuelle à 52,5 heures.</p>

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. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 37.02 peuvent être utilisées pour :
 - i. assister à une activité scolaire, si le supérieur immédiat a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - iii. 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.
- f. pour une date où l'école de l'enfant de l'employé-e est fermée pour fins de perfectionnement professionnel.

37.03 f) Élargir les congés pour obligations familiales de manière à comprendre les journées de PP de l'école.

ARTICLE 40 – CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ

<p>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, 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 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, les personnes à charge, les personnes pour lesquelles l'employé-e détient une procuration et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.</p> <p>40.02 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil 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 débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès. Si les circonstances l'exigent, la période pourra être divisée en six (6) journées consécutives et en une septième (7^e) journée que l'employé pourra prendre à une date ultérieure pour assister aux funérailles.</p> <p>40.03 L'employé-e a droit à un (1) jour trois (3) jours de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès du grand-père ou de la grand-mère du conjoint, d'une belle-fille, d'un beau-fils, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère.</p>	<p>Actualiser le paragraphe 40.01 de manière à inclure les personnes à charge.</p> <p>Modifier le paragraphe 40.02 de manière à permettre le fractionnement du congé pour assister aux funérailles.</p> <p>Augmenter le congé de décès à trois (3) jours pour les grands-parents du conjoint.</p> <p>Ajouter le grand-père et la grand-mère du conjoint au paragraphe 40.03.</p>
--	--

ARTICLE 43 – CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT

Aucun libellé précis n'est donné du fait qu'il est proposé de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour le développement de carrière.

L'Association propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour discuter et élaborer conjointement des améliorations au congé de perfectionnement. Sans pour autant limiter la portée générale des discussions, l'Association serait intéressées à aborder ce qui suit :

- l'établissement d'une banque de congés d'étude;
- l'établissement d'un fonds de perfectionnement professionnel pour chaque employé-e;
- la reconnaissance que le développement de carrière comprend la formation linguistique;
- la reconnaissance que l'Employeur appuiera les efforts des employés pour satisfaire aux exigences d'éducation permanente liées à leurs titres professionnels;
- l'accès accru à la formation linguistique;
- l'établissement de critères de sélection;
- des minimums annuels de congé de développement de carrière pour chaque membre;
- des consultations annuelles sur le développement de carrière pour chaque membre;
- la rémunération des heures supplémentaires et du temps de déplacement aux fins du développement de carrière;
- la protection des congés annuels, des crédits d'indemnité de départ et des augmentations d'échelon de rémunération durant le congé de développement de carrière.

L'Association se réserve le droit de présenter des revendications particulières si l'une ou l'autre des parties met

fin au processus de négociation fondée sur les intérêts.

ARTICLE 44 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

44.01 Congé personnel

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 des raisons de nature personnelle.

44.02 Congé de bénévolat

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;

Utiliser les jours de congé personnel et de congé de bénévolat en heures et non pas en jours.

Supprimer le préavis pour congé personnel et congé de bénévolat.

ARTICLE 46 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

46.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à

Ajouter une nouvelle définition élargie de la discrimination et de la procédure de règlement des griefs.

l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité et expression de genre, ses antécédents linguistiques, son état matrimonial, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, une condamnation pour laquelle il ou elle a été gracié, son adhésion à l'Association ou son activité dans celle-ci.

46.02

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

46.03

- a. Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.
- b. Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

ARTICLE 47 – HARCÈLEMENT SEXUEL

47.01 L'Association et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement ~~sexuel~~ et ils conviennent que le

Élargir la portée de la définition de harcèlement.

harcèlement **sexuel** ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

47.01 L'Association et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement **sexuel** et ils conviennent que le harcèlement **sexuel** ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

47.02 Le harcèlement se définit comme le comportement inopportun et offensant, d'un individu envers un autre individu en milieu de travail, y compris pendant un événement ou à un autre endroit lié au travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (c'est-à-dire fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne grâciée).

Le harcèlement est normalement défini comme une série d'incidents mais peut être constitué d'un seul incident grave lorsqu'il a un impact durable sur l'individu.

47.02 3

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

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

Élargir la portée. Prévoir le recours à un tiers, la formation conjointe, etc.

47.05 Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle

Élimination du harcèlement

Prévention

47.06 L'Employeur établit un plan de travail pour la réduction du harcèlement pour l'ensemble des effectifs du ministère. Ce plan expose les objectifs, les cibles, les activités et les indicateurs visant l'élimination du harcèlement au sein du ministère.

47.07 L'Employeur consulte et fait participer l'Association dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan de travail pour la réduction du harcèlement ainsi que le contrôle de ses résultats.

47.08 L'Employeur et l'Association organisent des cours conjoints obligatoires sur le harcèlement à l'intention des gestionnaires et des employés, dans les deux ans suivant la date de la signature de la présente convention.

47.09 Par la suite, les nouveaux représentants de l'Association et gestionnaires sont tenus de suivre un cours conjoint sur le harcèlement dans l'année suivant leur nomination.

Traitement des plaintes

47.10 Sur réception d'une plainte ou d'un grief, l'Employeur procède à une évaluation initiale de celle-ci ou de celui-ci. Si l'évaluation initiale de la cause justifie la nomination d'un-e enquêteur-trice externe, cette nomination a lieu dans les 10 jours suivant la réception de la plainte.

47.11 L'employé-e a droit à une structure hiérarchique différente lorsqu'il-elle présente une plainte ou un grief de harcèlement contre une personne qui exerce des fonctions de direction ou de supervision sur lui-elle. À la demande de l'employé-e, l'Employeur prend des mesures pour lui établir des rapports hiérarchiques différents.

Enquêtes

47.12 L'Employeur enquête sur toute plainte ou tout grief de harcèlement.

47.13 L'enquête comporte des entrevues avec le-la plaignant-e, toute personne accusée dans la plainte, les témoins et autres personnes nommées dans la plainte.

47.14 Tout membre de l'Association que l'Employeur convoque à une entrevue peu, s'il/si elle le désire, avoir un-e représentant-e de l'Association présent-e durant l'entrevue.

47.15 L'Employeur veille à ce que l'enquête débute dans les cinq jours suivant la nomination d'un-e enquêteur-trice. Les enquêtes sont habituellement achevées dans les 15 jours suivant la nomination d'un-e enquêteur-trice.

47.16 L'Employeur convient que l'Association a le droit de procéder à sa propre enquête et le droit de faire passer une entrevue à tous les témoins et d'accéder au lieu de travail à cette fin.

47.17 Les rapports d'enquête sont communiqués au plaignant ou à la plaignante et au harceleur présumé ou à la harceuse présumée ainsi qu'à l'Association dans le cas de représentation.

47.18 Les principes de justice naturelle s'appliquent à la conduite des enquêtes pour harcèlement par l'Employeur.

ARTICLE 48 – INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE							
<p>48.03 Facteur pénologique Niveau de sécurité de l'établissement</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Maximal</th> <th style="text-align: left;">Moyen</th> <th style="text-align: left;">Minimal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4 000 \$</td> <td>2 000 \$</td> <td>1 200 \$</td> </tr> </tbody> </table> <p>Généralités</p> <p>Une indemnité de facteur pénologique est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent au Service correctionnel du Canada, sous réserve des conditions suivantes.</p> <p>48.01 L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la <i>Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition</i>, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités et/ou des risques d'exposition supplémentaires inhérents au milieu pénitencier ou à l'interaction avec des détenus ou des contrevenants ou des dossiers criminels, autres que ceux qu'assument les membres du groupe Services correctionnels.</p> <p>48.02 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements doté de plus d'un (1) niveau sécuritaire (i.e. établissements multi niveaux et établissements regroupés), l'IFP doit être déterminée en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.</p>	Maximal	Moyen	Minimal	4 000 \$	2 000 \$	1 200 \$	<p>Accroître le montant et élargir le cadre ainsi que les règles d'admissibilité de l'IFP.</p> <p>Accroître le montant et élargir le cadre ainsi que les règles d'admissibilité de l'IFP.</p>
Maximal	Moyen	Minimal					
4 000 \$	2 000 \$	1 200 \$					

Montant de l'IFP**48.03****Facteur pénologique****Niveau de sécurité de l'établissement**

Maximal	Moyen	Minimal
4 000	2 000	1 200

2 000 \$	1 000 \$	600 \$
----------	----------	--------

Application de l'IFP**48.04**

L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 48.01 ci-dessus s'appliquent.

48.05 L'applicabilité de l'IFP à un poste et le niveau d'application de l'IFP à un poste sont déterminés par l'Employeur à la suite de consultations avec l'Association qui ont lieu sur une base annuelle ou comme convenu par les parties.

48.06 Sous réserve des dispositions du paragraphe 48.09 ci-dessous, l'employé a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

48.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 48.08 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé remplit des

fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition que l'employé-e ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

48.08 Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est temporairement affecté à un poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique, ou auquel nulle IFP ne s'applique, et 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'IFP, le cas échéant, est moins élevée que la rémunération mensuelle de base, plus l'IFP, à laquelle il ou elle a droit dans son poste normal, il ou elle touche l'IFP applicable à son poste normal.

48.09 L'employé a le droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :

- 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.

48.10 L'IFP 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.*

48.11 Si, au cours d'un mois donné, l'employé est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IFP, les IFP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IFP pour le mois précédant une telle invalidité ou un tel décès.

ARTICLE 50 – ENTENTE DE ~~EXAMEN DU~~ RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

50.01

a) Lorsqu'il y a eu ~~évaluation officielle du rendement d'un employé-e, ce dernier~~ **entente de rendement, l'employé-e** doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer que l'employé-e a pris connaissance de son contenu. Une copie ~~du formulaire d'évaluation~~ **de l'entente** lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur ~~le formulaire d'évaluation~~ **l'entente de rendement** sera considérée comme signifiant seulement que l'employé-e a pris connaissance de son contenu et non pas que l'employé-e y souscrit.

b) Le(s) représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement d'un employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation de son rendement.

c) Un employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées ~~au formulaire d'examen du~~ **l'entente de** rendement.

Remplacer « examen du rendement » par « entente de rendement ».

ARTICLE 53 – ALLOCATION PROFESSIONNELLE

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 Institut des comptables agréés (CA), à la Société des comptables en management (SCM), à l'Ordre Association des comptables généraux licenciés accrédités (CGA), ou à l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec ou à Comptables professionnels agréés (CPA), lorsque le paiement de ces frais est exigé par l'exercice des tâches inhérentes à son poste. Ce remboursement comprend toutes primes d'assurance requises pour le maintien du titre professionnel.

53.03 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 1^{er} 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 CMA ou CGA) les frais d'inscription annuels versés à l'une des associations nommées en 53.02 qui deviennent exigibles et sont versés après cette date. Ce remboursement comprend toutes primes d'assurance requises pour le maintien du titre professionnel, à l'exclusion de toute assurance facultative offerte aux fins de la pratique de la profession au domaine privé.

Reformuler les paragraphes 53.02 et 53.03 pour plus de précision et en élargir la portée de manière à inclure les paiements de primes d'assurance.

ARTICLE 54 – ADMINISTRATION DE LA PAYE

54.07 Lorsqu'un employé-e, bien que ce ne soit pas de sa faute, a touché une rémunération excessive, le bureau payeur, avant la mise en œuvre de toute mesure de recouvrement, doit aviser l'employé-e de son intention de recouvrer le montant payé en trop. Lorsque ce montant dépasse cinquante dollars (50 \$) et, lorsque l'employé-e informe la direction locale que ladite mesure de recouvrement lui sera pénible, des dispositions doivent être prises conjointement par le ministère et le bureau payeur afin que le recouvrement ne dépasse pas dix pour cent (10 %) de la rémunération de l'employé-e pour chaque période de rémunération, jusqu'à ce que le montant total soit recouvré.

54.XX Pour ce qui est des sommes dues aux employé-e-s (par exemple, rémunération d'intérim, mise en œuvre des conventions collectives, promotions, etc.) qui restent en souffrance après quatre-vingt-dix (90) jours, l'Employeur les paiera avec taux d'intérêt composé mensuel de 5 %.

54.07 Prévoir des dispositions de recouvrement de trop-payé.

54.XX Prévoir le paiement d'intérêts sur les dettes en souffrance aux employés.

ARTICLE 57 – DURÉE DE LA CONVENTION

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

Les revendications relatives à la durée de la convention seront communiquées à une date ultérieure.

NOUVEAU PE – RECLASSIFICATION ET PARITÉ SALARIALE

REVENDEICATION – NÉGOCIATIONS COLLECTIVES
GROUPE GESTION FINANCIÈRE

L'Association propose un PE régissant l'établissement d'un comité mixte de la reclassification et de la parité salariale.

CLASSIFICATION ET PARITÉ SALARIALE

Les parties reconnaissent que la norme de classification actuelle du groupe Gestion financière est incapable d'évaluer tous les aspects des exigences et des responsabilités du travail que les titulaires de postes FI exécutent ou assument. En outre, la norme de classification FI ne tient pas compte des quatre critères établis dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui ont pour objet de garantir l'équité entre les sexes.

En conséquence, les parties conviennent de constituer un comité syndical-patronal mixte chargé d'élaborer et de surveiller la mise en œuvre d'une norme de classification FI révisée qui évalue le travail des FI équitablement et exhaustivement.

Composition du comité

Le comité mixte se composera d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux jusqu'à concurrence de six (6) membres. Le comité examinera et révisera la norme de classification FI. Le comité pourra faire appel à un consultant choisi d'un commun accord, et chacune des parties pourra discuter de ses préoccupations avec le consultant de son choix.

L'Association et l'Employeur participeront comme partenaires de plein droit à toutes les rencontres, à tous les comités et à toutes les étapes liés à l'élaboration, à la conception, à la mise à l'essai et à la sélection d'un système de classification révisé. L'Employeur et l'Association s'échangeront toute l'information raisonnablement nécessaire à l'élaboration du nouveau système de classification.

Objectifs

Le comité mixte veillera à ce que la norme de classification FI révisée se fonde sur de sains principes de classification et qu'elle satisfasse aux exigences établies à l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et dans

l'Ordonnance de 1986 sur la parité salariale. La norme sera non discriminatoire et d'application universelle au groupe FI. La norme pourra évaluer le travail exécuté et établir des comparaisons avec les autres professions libérales à prédominance masculine dans la fonction publique fédérale.

Mandat du comité mixte

Le comité mixte révisera et acceptera conjointement tous les éléments de la norme de classification, y compris, mais sans s'y limiter :

- les facteurs et les définitions;
- les définitions des degrés des facteurs;
- la pondération des facteurs;
- la répartition des points au sein des facteurs;
- la sélection et l'évaluation des postes repères;
- le format des descriptions de travail.

Le comité mixte aura accès à toute la documentation pertinente, y compris des descriptions de travail, des organigrammes et des justifications de classification à jour pour les postes FI, selon les besoins.

Rétribution des membres du comité

Les membres du comité mixte représentant l'ACAF se verront accorder un congé payé de leurs fonctions habituelles pour se préparer aux travaux du comité, se rendre aux emplacements du comité et participer aux discussions du comité.

Évaluation du travail

Les parties conviennent que tous les postes FI actuels, à l'exception des postes repères, seront évalués par l'Employeur au moyen de la norme de classification FI révisée.

Règlement des différends

En cas d'impasse du comité sur un aspect de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une norme de classification FI révisée, le différend pourra être renvoyé à un tiers indépendant sur lequel les deux parties se seront entendues pour fins de décision exécutoire et sans appel concernant toute question ainsi renvoyée. Si les deux parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un tiers indépendant, chacune nommera un représentant. Les représentants choisiront un président indépendant qui sera chargé de régler le différend.

Achèvement et continuité

Les parties conviennent de finaliser l'élaboration d'une norme de classification révisée pour le groupe FI avant la date d'expiration de la présente convention collective.

Les parties conviennent que la date de mise en œuvre d'un système de classification révisé sera la date de la signature de la prochaine convention collective. Les parties conviennent de négocier les incidences économiques et les règles de conversion du système de classification révisé dans le cadre de la ronde de négociation suivant l'expiration de la présente convention collective.

Il est expressément entendu que cette date de mise en œuvre ne limite aucunement toute rétroactivité à laquelle les employés pourraient avoir droit avant cette date.

Sécurité d'emploi

Il est expressément entendu qu'aucun membre de l'unité de négociation ne perdra son poste ou ne subira de perte de rémunération comme conséquence directe de la mise en œuvre du système de classification révisé, pas plus qu'il ou elle ne sera obligé de livrer concurrence pour le poste qu'il ou elle occupe la veille de la date de mise en œuvre d'un système de classification révisé.

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

Le présent protocole donne effet à l'entente intervenue entre l'Employeur et l'Association canadienne des agents financiers concernant les employés de l'unité de négociation Gestion financière.

L'Employeur convient d'affecter un million sept cent cinquante mille dollars (1 750 000 \$) au cours de la période d'application de la présente convention collective pour financer un programme d'apprentissage et de perfectionnement mixte.

Le programme d'apprentissage mixte offrira de la formation mixte en matière de gestion financière et de relations syndicales-patronales.

Les parties conviennent de confier l'administration du programme au Comité national mixte de perfectionnement professionnel (article 16.04).

Établir un programme d'apprentissage mixte.

NOUVEL ARTICLE – CONGÉ DE SOIGNANT

XX.01 Les deux parties reconnaissent l'importance d'avoir accès à des congés pour pouvoir prendre soin ou soutenir un membre de la famille gravement malade et qui risque de mourir.

XX.02 Aux fins du présent article, la 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 conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), le père ou la mère du conjoint, l'enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) l'enfant d'un autre lit ou toute personne en tutelle, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, le beau-frère, la belle-sœur et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, ainsi que toute

Ajouter un congé de soignant.

personne qui fait partie de la catégorie de personnes visées par la définition de « membre de la famille » au paragraphe 23.1 (1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

XX.03 Sous réserve du paragraphe XX.02, l'employé-e se verra accorder un congé non payé qui lui permettra de prendre soin de sa famille, conformément aux conditions suivantes :

a) l'employé-e donnera avis à l'Employeur par écrit de la date du début d'un tel congé, à moins que ce ne soit impossible à cause d'urgence ou d'imprévu;

b) l'employé-e fournira à l'Employeur une copie d'un certificat médical à titre de preuve selon laquelle le membre de la famille malade a besoin de soins ou de soutien et que son décès risque de survenir dans un délai de vingt-six (26) semaines. Un certificat émis par un autre praticien qualifié, tel qu'une infirmière praticienne, est acceptable lorsque le membre de la famille gravement malade se trouve dans une région géographique où l'accès à un traitement par un médecin est limité ou non disponible et où un médecin a autorisé l'autre praticien à traiter le membre de la famille malade.

XX.04 Le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale d'une (1) semaine.

XX.05 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensatoire, il survient des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de soignant en vertu des paragraphes XX.02 et XX.03, celui-ci bénéficie d'un congé de soignant non payé et ses crédits de congé payé sont rétablis jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de soignant non payé qui lui ont été accordés.

XX.06 Indemnité de soignant

a. L'employé-e qui se voit accorder un congé de soignant non payé reçoit une indemnité de soignant conformément aux modalités du Régime de

prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i),
pourvu qu'il ou elle :

- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de soignant non payé,
- ii. fournisse à l'Employeur la preuve que l'employé-e a demandé et reçoit une indemnité de soignant en vertu de la *Loi sur 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 l'employé-e s'engage :
 - A. à retourner au travail 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 soignant;
 - 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) :

l'indemnité reçue multipliée par la période non travaillée après son retour au travail, divisée par la période totale à travailler précisée en (B).

(D) le remboursement prévu en (C) ne s'applique pas dans les cas suivants :

- (i) l'employé-e est décédée,
- (ii) il ou elle a été mise en disponibilité,
- (iii) son emploi a pris fin parce 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,

(iv) sa période d'emploi déterminée a expiré et elle est réengagée par l'Employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants, pourvu qu'il ou elle satisfasse aux obligations précisées à la division (B),

(v) il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*,

(vi) il ou elle obtient un poste au sein d'une organisation figurant aux annexes I à V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* qui lui permet de satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

c. Les indemnités de soignant versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- i. dans le cas d'un employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de soignant de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, et
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations de soignant de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de soignant de l'assurance-

emploi auxquelles l'employé-e a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de soignant auxquelles l'employé-e aurait eu droit si l'employé-e n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa XX.06c)(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'elle reçoit des prestations de soignant de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

e. L'indemnité de soignant à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou à la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :

- i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de soignant non payé;
- ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de soignant, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal que l'employé-e aurait reçus si l'employé-e avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) 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 g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de soignant non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il ou elle touchait ce jour-là.

i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de soignant, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

j. Les prestations de soignant versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

XX.07 Dispositions transitoires

L'employé-e qui est en congé de soignant non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

NOUVEAUX ARTICLES – CLASSIFICATION, DOTATION ET PENSIONS

Aucun libellé précis n'est donné du fait qu'il est proposé de recourir à la négociation fondée sur les intérêts sur cette question.

L'Association est intéressée à examiner l'inclusion dans la convention collective de dispositions concernant les pensions, la classification et la dotation et elle propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour discuter

conjointement de la question.
L'Association se réserve le droit de présenter des propositions particulières s'il n'y a pas de négociation fondée sur les intérêts relativement à cette question.

NOUVELLES INDEMNITÉS – ÉTUDES, SUPERVISION ET RECRUTEMENT/MAINTIEN EN EMPLOI

Aucun libellé précis n'est donné du fait qu'il est proposé de recourir à la négociation fondée sur les intérêts sur cette question.

L'Association est intéressée à examiner l'inclusion d'indemnités additionnelles qui tiendraient compte des FI auxquels les points ci-dessous s'appliquent et qui les rémunéreraient en conséquence :

- Possession du niveau de scolarité élevé exigé en vertu de la norme de qualification FI ou études dans ce sens.
- Supervision d'autres employés.
- Solution au grave problème de recrutement et de maintien en emploi au sein du groupe FI.
- En contrepartie pour la gestion accrue des risques.

L'ACAF propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour discuter conjointement de la question.
L'Association se réserve le droit de présenter des propositions particulières s'il n'y a pas de négociation fondée sur les intérêts relativement à cette question.

NOUVEL ARTICLE – PRIME DE SURVEILLANT ET PRIME DE FORMATION DES DÉTENUS

<p>Aucun libellé précis n'est donné du fait qu'il est proposé de recourir à la négociation fondée sur les intérêts sur cette question.</p>	<p>L'Association est intéressée à établir une prime de surveillant et une prime de formation des détenus semblables à celles du groupe SV de l'AFPC et elle propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts et à la négociation à deux niveaux pour discuter conjointement de la question.</p> <p>L'Association se réserve le droit de présenter des propositions particulières s'il n'y a pas de négociation fondée sur les intérêts relativement à cette question.</p>
<p>NOUVEL ARTICLE – CONGÉ DE PRÉRETRAITE</p>	
<p>XX.01 À compter de la date de la signature de la présente convention collective, l'Employeur accorde cinq (5) jours de congé payé par année, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours, à l'employé-e qui a la combinaison d'âge et d'années de service voulue pour être admissible à une rente à jouissance immédiate sans pénalité en vertu de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i>.</p>	<p>Congé de préretraite pour les employés admissibles à pension.</p>
<p>NOUVEL ARTICLE – CONVERSION DES FORMES ACTUELLES DE CONGÉ PAYÉ</p>	
<p>Aucun libellé précis n'est donné du fait qu'il est proposé de recourir à la négociation fondée sur les intérêts sur cette question</p>	<p>L'Association propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour discuter conjointement de la conversion des diverses formes de congé payé actuelles en une seule forme de congé payé sans nécessité de justification.</p>
<p>NOUVEL ARTICLE – PROTECTION DES AUGMENTATIONS D'ÉCHELON EN PÉRIODE D'INTÉRIM</p>	
<p>XX.01 Lorsque l'employé-e occupe un poste par intérim pour des périodes de plus de quatre (4) mois, le temps accumulé pour chaque période de quatre (4) mois ou plus est pris en compte dans le calcul des augmentations d'échelon, indépendamment de toute interruption de service qui peut se produire.</p>	<p>Prise en compte des périodes d'intérim aux fins des augmentations d'échelon.</p>

NOUVEL ARTICLE – INDEMNITÉ DE LOISIRS ET DE MIEUX-ÊTRE

XX.01 L'Employeur remboursera les frais d'inscription et d'adhésion à des activités sportives et à des programmes de mieux-être jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250 \$) par année, sur présentation de reçus.

Établir une indemnité de loisirs et de mieux-être afin de promouvoir le mieux-être au travail.

NOUVEL ARTICLE – CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU

XX.01 Le congé avec étalement du revenu permet à un employé-e de réduire son nombre de semaines de travail au cours d'une période de douze (12) mois en prenant un congé non rémunéré d'une durée d'une (1) semaine à trois (3) mois. La rémunération de l'employé-e participant est réduite en conséquence et étalée sur l'année, mais son niveau de participation aux régimes de pension et d'avantages sociaux demeure inchangé, de même que ses protections en vertu de ces régimes. Dans le cadre de cette politique, l'employé-e est tenu de verser sa part des primes ou des cotisations étant donné que les régimes de pension et d'avantages sociaux sont maintenus au même niveau qu'avant le congé

XX.02 Le congé avec étalement du revenu doit être approuvé par la direction en tenant compte des besoins opérationnels (par exemple, en tenant compte des conséquences négatives que pourrait avoir un tel congé sur la qualité ou le coût des services).

XX.03 Pour être admissible à ce genre de congé, l'employé-e doit :

a) occuper un emploi de durée indéterminée (y compris un emploi de cadre de direction) dans un ministère ayant le Conseil du Trésor comme employeur, en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, annexe I, partie I;

b) ne pas être qualifié d'excédentaire au début de l'entente relative au congé;

c) accepter de ne pas travailler pour la fonction publique fédérale pendant la durée de ce congé;

d) accepter de se conformer aux *Lignes directrices sur les conflits d'intérêts* pendant la durée de ce congé.

XX.04 Les modalités de congé approuvées ne seront modifiées qu'en présence de circonstances rares et imprévues, et ces modifications devront être apportées dans les douze mois de la période d'étalement du revenu initialement approuvée.

XX.05 Les modalités de congé approuvées ne seront annulées qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou imprévues. Dans les quelques cas où l'annulation est exigée par la direction, l'employé-e obtiendra le remboursement de certaines dépenses raisonnables déterminées par l'employeur (par exemple, la portion non remboursable des dispositions de vacances).

XX.06 Tout changement demandé par l'employé, ou annulation des dispositions relatives au congé, ne sera autorisé qu'avant la fin de la période de congé; autrement, l'employé aura déjà bénéficié des avantages. En outre, l'employé doit présenter par écrit sa demande de modification ou d'annulation et il doit donner un préavis raisonnable. Il

Nouvel article intégrant la politique du SCT sur les congés avec étalement du revenu dans la convention et réduisant la limite de cinq (5) semaines à une (1) semaine.

APPENDICE « A »

*Les revendications particulières relatives à la rémunération et aux augmentations d'échelon seront fournies à une date ultérieure.

À compter de la date d'expiration, s'il n'y a pas de convention en vigueur, la rémunération augmente au rythme de l'IPC (ou à un taux fixe) jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

Augmentations salariales pour 2014, 2015 et 2016.

Restructurer les augmentations d'échelon.

Enlever toute référence aux échelons de FI-Perf

Régler la question de la parité salariale au moyen d'une révision adéquate de la rémunération.

Établir une clause d'indexation automatique de la rémunération liée à l'IPC, déclenchée par l'expiration de la convention collective.

NOUVEL APPENDICE – DÉPLACEMENT VERS L'AGENT NÉGOCIATEUR DES FI DEPUIS UN EMPLOYEUR DISTINCT

Libellé va suivre prochainement.

Inclusion de conditions générales s'assurant d'une bonne transition et inclusion de conditions de protection salariale relatives aux circonstances selon lesquelles un FI est déplacé vers l'agent négociateur depuis un employeur séparé.

NOUVEL ARTICLE – INTÉGRITÉ FINANCIÈRE PROFESSIONNELLE

XX.01 – Préambule

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

Pro

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 d'investir dans une culture d'intégrité financière professionnelle au sein du gouvernement et de la promouvoir.

XX.02 – Droit d'expression

Les employés ont le droit de s'exprimer sur des questions d'intégrité financière, pourvu qu'ils précisent de vive voix ou par écrit qu'ils le font à titre personnel et non pas au nom du gouvernement du Canada.

XX.03 Comptabilisation de l'information financière

- a) L'Employeur veille à ce que de l'information financière fiable sur laquelle les décisions reposent soit incluse dans tout communiqué de presse ou toute stratégie de communication.
- b) Lorsqu'une communication ministérielle repose dans une forte mesure sur le travail professionnel d'un-e employé-e, celui-ci ou celle-ci a l'occasion d'examiner, de modifier et d'approuver tout projet de document ministériel destiné au public qui s'appuie fortement sur ses recherches, l'identifie comme auteur ou représente son opinion professionnelle.

XX.04 – Élaboration d'une politique d'intégrité financière du gouvernement

a) Le Conseil du Trésor établit des politiques et méthodes d'intégrité financière en consultation avec l'Association, dans l'année suivant la signature de la présente convention collective. L'échéancier d'achèvement peut être prolongé d'un commun accord.

b) Cette politique comporte des dispositions régissant :

1) la mise en œuvre de normes d'intégrité expressément conçues pour encourager les employés à divulguer les cas d'actes financiers répréhensibles et de mauvais usage de ressources publiques et pour les protéger de représailles lorsqu'il y a conformité avec le cadre d'intégrité financière;

2) la communication d'analyses financières au public de manière transparente, ouverte et en temps utile;

3) le maintien et la cohérence d'investissements dans le perfectionnement professionnel pour les employés chargés de la gestion financière;

4) un engagement à l'égard de la conformité avec l'éthique professionnelle financière et comptable;

5) les rapports annuels;

6) un comité de mise en œuvre.

c) Les ministères comptant plus de cinq FI sont tenus d'élaborer leurs

propres politiques et méthodes d'intégrité financière en consultation avec des représentants de l'Association dans leurs lieux de travail respectifs. Ces politiques visent les questions cernées à l'alinéa XX.04b). Cela doit être achevé dans l'année suivant l'achèvement par l'Employeur et l'Association des politiques et méthodes mentionnées à l'alinéa XX.04a).

d) Les politiques et les méthodes afférentes établies par l'Employeur sont rendues publiques sur les sites web du Conseil du Trésor et des ministères. Elles sont, une fois achevées, intégrées dans un nouvel appendice à la présente convention.

e) Tout le travail de membres de l'Association au sein d'équipes de consultation sur l'intégrité financière constitue du temps rémunéré.