

Revendications

Ronde de négociations collectives de la fonction publique
pour 2018

Association canadienne des agents financiers

Le 18 septembre 2018



Table des matières

Avant-propos – Revendications de l’ACAF.....	4
Revendications.....	5
Article 5 – Priorité de la loi sur la convention collective.....	5
Article 6 – Représentants des employé-e-s.....	5
Paragraphe 9.01 – Information	5
Paragraphe 12.15 – Cours de formation des représentants.....	5
Article 16 – Consultation mixte.....	6
Paragraphe 18.01 – Travail de jour.....	6
Article 22 – Jours fériés désignés payés	7
Article 24 – Temps de déplacement.....	8
Paragraphe 28.03 – Congés -Généralités.....	9
Article 29 – Congés annuels payés	9
Article 31 – Rendez-vous médicaux pour les employées enceintes et les personnes atteintes d’une maladie chronique.....	10
Paragraphe 33.02 – Indemnité de maternité.....	10
Article 33 – Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides.....	11
Paragraphe 34 – Réaffectation ou congé liés à la maternité.....	11
Article 35 – Congé parental non payé	12
Article 37 – Congé payé pour obligations familiales	16
Article 40 – Congé de décès payé	16
Article 42 – Congé payé de sélection du personnel	17
Article 45 – Transformations techniques.....	17
Article 50 – L’entente de rendement et le dossier de l’employé-e.....	21
Article 54 – Administration de la paye.....	21

Article 55 – Rémunération d'intérim	21
Nouvel article – Congé de soignant.....	22
Nouvel article – Emploi pour une période déterminée.....	26
Nouvel article – Protections contre la sous-traitance.....	27
Nouvel article – Rendez-vous médicaux ou dentaires	28
Nouvel article – Classification, dotation et pensions	29
Nouvel article – Congé de préretraite.....	29
Nouvel article – Conversion des formes actuelles de congé payé	29
Nouvel article – Indemnité de loisirs et de mieux-être.....	29
Nouvel article – Congé avec étalement du revenu.....	30
Nouvel article – Transfert du dossier des employés	30
Nouvel article – Indemnité de transport.....	32
Nouvelles indemnités – Études, supervision, recrutement et maintien en emploi.....	32
Appendice A.....	32
Nouveau – Congé non payé	32
Nouveau – Remboursement des cotisations au régime.....	33

Avant-propos – Revendications de l’ACAF

Le présent document constitue le jeu initial de revendications proposées par l’Association canadienne des agents financiers (ACAF) en vue de la ronde de négociations de 2018 pour le groupe Gestion financière (FI).

L’ACAF propose que les articles, les annexes et les protocoles d’entente qui ne sont pas proposés pour modification soient renouvelés avec les modifications éditoriales appropriées pour assurer la compatibilité avec les autres articles, comme convenu.

Les ajouts proposés sont indiqués en **caractères gras** et les suppressions sont biffées dans le libellé actuel. Toutes les modifications proposées sont mises en évidence en **jaune**.

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.

Revendications

Article 5 – Priorité de la loi sur la convention collective

5.01 Dans les circonstances prévues au paragraphe 5.01, l'une ou l'autre des parties peut signifier à l'autre un avis de renégocier la convention de manière à faire en sorte que celle-ci soit entièrement conforme à la nouvelle loi. Tout différend en découlant est renvoyé à l'arbitrage conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

Article 6 – Représentants des employé-e-s

6.04 Un représentant des employé-e-s doit ~~aviser~~ obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête au sujet des plaintes de la part des employé-e-s, pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Lors de la reprise des fonctions normales du représentant des employé-e-s, celui-ci ou celle-ci doit signaler son retour à son surveillant lorsque c'est possible.

Paragraphe 9.01 – Information

9.01 L'Employeur convient de communiquer à l'Association, chaque mois, le nom **légal complet**, le lieu de travail géographique, **le nom du ministère employeur**, le numéro de poste et la classification de chaque employé-e, **une liste exacte de tous les mouvements de personnel (arrivées, départs, affectations, mutations, promotions, etc.) dans l'unité de négociation, l'adresse de courriel au travail et, le cas échéant et sous réserve du consentement de l'employé-e, l'adresse de courriel, le numéro de téléphone et l'adresse postale personnels ainsi que la date de saisie des données. Cette information servira à l'ACAF aux fins de ses affaires légitimes.**

Paragraphe 12.15 – 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.~~

Article 16 – Consultation mixte

16.05 La haute direction du Conseil du Trésor (et d'autres ministères, au besoin) et de l'ACAF se réunissent au moins deux (2) fois par année pour discuter des enjeux interministériels qui touchent les membres de l'ACAF ainsi que de l'état général et des orientations de la fonction publique fédérale.

16.06 L'employeur transmet à l'ACAF toutes les analyses de rentabilisation, avec documentation à l'appui, qui touchent ses membres et qui entraîneront d'importants changements dans les conditions de travail ou la sécurité d'emploi dans l'ensemble de la fonction publique et au sein des ministères. Toutes ces analyses devront comprendre une évaluation des risques relatifs aux emplois, aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité (y compris la santé mentale) des employé-e-s.

16.07 Rien dans cet article n'exempte l'employeur de ses obligations légales en matière de consultation.

Paragraphe 18.01 – Travail de jour

L'Association est intéressée à examiner l'inclusion dans la convention collective de dispositions concernant les dispositifs de travail donnant accès à distance hors de la durée normale de travail.

L'Association se réserve le droit de présenter des revendications particulières concernant cet intérêt advenant que les négociations fondées sur les intérêts ne débouchent pas à cet égard.

Article 19 – Heures supplémentaires

Heures supplémentaires

19.06

e.) Nonobstant les alinéas 19.06 (a). à (d), un maximum de soixante-quinze (75) heures de congé compensatoire acquises mais inutilisées peuvent être reportées, sur directive de l'Employeur ou à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, au-delà du 30 septembre.

Repas

19.07

- a. Un employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de **dix dollars et cinquante douze dollars (10,50 \$ 12,00 \$)** pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b. Un employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de **dix dollars et cinquante douze dollars (10,50 \$ 12,00 \$)**, sauf si les repas sont fournis gratuitement.

Rémunération

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

Article 22 – Jours fériés désignés payés

22.01. Sous réserve du paragraphe 22.02, les jours suivants sont désignés 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 Journée nationale des peuples autochtones;**
- f. la fête du Canada;
- g. la fête du Travail;
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
- i. le jour du Souvenir;
- j. le jour de Noël;
- k. l'après-Noël;
- l. **un autre jour deux (2) autres jours** dans l'année qui, **de l'avis de l'Employeur, est sont reconnus** comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, **de l'avis de l'Employeur, ces deux jours ne sont pas reconnus un tel**

- jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le troisième (3e) lundi de février et le premier (1^{er}) lundi d'août,
- m. un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

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 22.01. L'Employeur accédera à cette demande sous réserve des nécessités du service

Article 24 – Temps de déplacement

Temps de déplacement

24.04 Lorsqu'un employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 24.02 et 24.03 :

- a. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale;
- b. 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 quinze (12 15) heures de rémunération au taux des heures normales;
- c. 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 quinze (12 15) heures de rémunération au taux des heures normales.

Rémunération

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.

Congé pour les employées en déplacement

24.08

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

Paragraphe 28.03 – Congés -Généralités

28.03 Un employé-e a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés **annuels et de congés de maladie**.

Article 29 – Congés annuels payés

L'Association propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour discuter d'améliorations aux congés annuels, y compris, mais sans pour autant s'y limiter, une option de rachat de congés annuels.

L'ACAF 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.

Acquisition des crédits de congé annuel

29.02 Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues **en raison de l'élimination d'indemnité de départ pour départ volontaire en vertu des paragraphes 25.06 à 25.08**, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des employés qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

Droit à congé annuel payé

29.03 Un employé-e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois d'emploi continu **peut bénéficier de a droit aux** congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

29.06 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, un employé-e se voit accorder :

- a. un congé de décès, ou
- b. un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille, ou
- c. un congé de maladie **sur production d'un certificat médical**, ou
- d. un congé pour comparution conformément au paragraphe 41.01,

la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Article 31 – Rendez-vous médicaux pour les employées enceintes et les personnes atteintes d'une maladie chronique

31.01 Une période raisonnable nécessaire de temps libre payé requis pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte, une personne ayant un problème de santé chronique ou le conjoint ou la conjointe d'une employée enceinte ou d'une personne ayant un problème de santé chronique pour lui permettre d'aller à ses rendez-vous médicaux liés à la grossesse ou au problème de santé chronique ou pour accompagner son conjoint.

Paragraphe 33.02 – Indemnité de maternité

**Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications en rapport avec le projet de loi 174, Loi modifiant le Régime québécois d'assurance parentale.*

33.02

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

- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, cent pour cent (100 %) ~~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'employée reçoit 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 grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et cent pour cent (100 %) ~~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 maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité

de maternité pour une période d'une (1) semaine à **cent pour cent (100 %)** ~~quatre-vingt-treize pour cent (93 %)~~ de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.

Article 33 – Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

33.03

- a. L'employée qui :
- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 33.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles l'employée a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 33.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 33.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 33.03a)(i), la différence entre **cent pour cent (100 %)** ~~quatre-vingt-treize pour cent (93 %)~~ de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

Paragraphe 34 – Réaffectation ou congé liés à la maternité

34.01

L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la **soixante-dix-huit (78)** ~~vingt-quatre (24)~~ semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

34.05

Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard **soixante-dix-huit (78)** ~~vingt quatre (24)~~ semaines après la naissance.

Article 35 – Congé parental non payé

**Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications en rapport avec le projet de loi 174, Loi modifiant le Régime québécois d'assurance parentale.*

35.01

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas ~~trente-sept (37)~~ **soixante-trois (63)** semaines consécutives au cours des ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas ~~trente-sept (37)~~ **soixante-trois (63)** semaines consécutives au cours des ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
 - ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'Employeur peut :

- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de ~~trente-sept (37)~~ **soixante-trois (63)** semaines pour les deux (2) individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans l'annexe I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques.
- h. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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 avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, **cent pour cent (100 %)** ~~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;
- 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 **cent pour cent (100 %)** ~~quatre-vingt-treize pour cent (93 %)~~ de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé 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 **cent pour cent (100 %)** ~~quatre-vingt-treize pour cent (93 %)~~ de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. dans le cas d'un employé-e ayant reçu les **soixante et une (61)** ~~trente-cinq (35)~~ semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à **cent pour cent (100 %)** ~~quatre-vingt-treize pour cent (93 %)~~ de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ledit employé-e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 33.02 e)iii) pour le même enfant.
- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 35.02e)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa b), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé 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 mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.

- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- k. Le maximum payable pour une combinaison partagée d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas **soixante-dix-huit (78) cinquante-deux (52)** semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Article 36 – Congé non payé pour les soins d'un membre de la **proche** famille

- 36.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la **proche** famille.
- 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 beau-père, de la belle-mère, de la belle-fille, du beau-fils**, 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.
- 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 :
- 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;
 - tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - 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;
 - nonobstant le paragraphe 36.02 et l'alinéa 36.03b) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) se voit accorder un congé pour une période **maximale de vingt-huit (28) de moins de trois (3)** semaines, pendant que l'employé-e reçoit ou est en attente de ces prestations;
 - la période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).

36.04 Un employé-e assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

36.05 Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de de compassion de l'assurance-emploi, il reçoit un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations.

36.046 Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

36.057 Tous les congés non payés pour les soins de longue durée d'un parent ou les congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités de la convention collective antérieure du groupe Gestion financière ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

Article 37– Congé payé pour obligations familiales

L'Association propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour discuter conjointement d'améliorations au congé payé pour obligations familiales.

L'ACAF 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.

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 placé en famille 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, **les personnes à charge, les personnes pour lesquelles l'employé-e détient une procuration** et **tout 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. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement

qu'occasionne le décès. **Lorsque les circonstances le justifient, la période peut être répartie en six jours civils consécutifs et un septième jour reporté à une date ultérieure afin de permettre à l'employé-e d'assister à l'inhumation.**

**

40.04 L'employé-e a droit à 3,75 heures de congé de décès payé pour des raisons liées au décès d'un ami ou d'une amie, d'un parent proche ou d'une autre personne qui ne figure pas dans la définition de la famille ci-dessus.

Article 42 – Congé payé de sélection du personnel

42.01 Lorsqu'un employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection, **ou la présence de l'employé-e est requise pour passer des examens en ligne, ou pour compléter des devoirs à la maison, ou des participer à des entrevues par vidéoconférence ou satisfaire à d'autres exigences par voie électronique** et pour toute autre période supplémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel ayant trait aux déploiements.

Article 45 – Transformations techniques

45.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de transformations techniques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, **la relocalisation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail**, la Directive sur le réaménagement des effectifs du Conseil national mixte s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

45.02 Dans le présent article, l'expression « transformations techniques » signifie :

- a. la mise en place par l'Employeur d'équipement, **ou** de matériel, **de systèmes ou de logiciels** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment; et
- b. un changement dans les activités de l'Employeur directement relié à la mise en place de cet

équipement, ou de ce matériel, **système ou logiciel.**

45.03 **Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur.** Lorsqu'il faut réaliser des transformations techniques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

45.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Association un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins **trois cent soixante (360) cent quatre-vingts (180) jours**, de la mise en place ou de la réalisation de transformations techniques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

45.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 45.04 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des transformations techniques;
- b. la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les transformations techniques;
- c. le ou les lieux concernés;
- d. **le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les transformations techniques;**
- e. **l'effet que les transformations techniques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.**

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

45.0**67** Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 45.04, l'Employeur doit, **à un moment convenu d'un commun accord**, consulter sérieusement l'Association au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employé-e-s, des transformations techniques dont il est question au paragraphe 45.05. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- a. le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employé-e-s susceptibles d'être touchés par les transformations;

- b. les répercussions que les transformations pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employé-e-s.

45.078 Lorsque, à la suite de transformations techniques, l'Employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur ~~fera tout ce qui est raisonnablement possible pour~~ fournira sans frais, à l'employé-e, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

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

47.02 Le harcèlement se définit comme étant un 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 graciée). Plus précisément, 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 ne 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 fait d'un commun accord.

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 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur lui remet une copie officielle de l'évaluation initiale mentionnée au paragraphe 47.10 et du rapport

d'enquête final mentionné au paragraphe 47.17.

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 peut, 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 à l'harceleur présumé ou à l'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 50 – L'entente de rendement et le dossier de l'employé-e

50.03 Sur demande écrite de la part d'un employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une (1) fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

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 donner à l'employé-e un préavis de quatre (4) semaines 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 %.

Article 55 – Rémunération d'intérim

55.01

- a. Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.
- c. Lorsque la période d'intérim de l'employé-e dépasse quatre (4) mois, ce temps accumulé pour chaque période de quatre mois ou plus comptera dans le calcul des augmentations d'échelon, indépendamment de toute interruption de service qui pourrait se produire.

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 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.

Nouvel article – Emploi pour une période déterminée

XX.01 L'emploi pour une période déterminée est l'une des options permettant de répondre à des besoins opérationnels temporaires. Par exemple, lorsque des employés nommés pour une période indéterminée sont en congé, qu'ils ont accepté une nomination intérimaire ou une affectation de perfectionnement, ainsi que dans le cas de projets à court terme et de fluctuations de la charge de travail.

XX.02 Il ne faut recourir à cette option que pour les situations qui nécessitent une intervention d'une durée limitée et non pour répondre à un besoin continu.

XX.03 La nomination à un poste de période déterminée ne doit pas avoir pour conséquence d'empêcher l'embauche d'un employé nommé pour une période indéterminée.

XX.04 L'employé nommé pour une période déterminée a droit à tous les privilèges, droits et avantages prévus dans la présente convention.

XX.05 L'employé nommé pour une période déterminée doit être traité de manière équitable et consciencieuse (c'est-à-dire en obtenant un avis de renouvellement ou de non-renouvellement dans un délai raisonnable, de la rétroaction sur son rendement, une nomination ou une nouvelle nomination qui correspond vraiment à la durée de travail prévue et l'occasion de participer à une séance d'orientation au moment de la nomination initiale).

XX.06 L'emploi pour une période déterminée ne doit pas servir de période de stage pour la dotation de postes indéterminés.

XX.07 Lorsqu'une personne travaille dans le même ministère ou organisme en tant qu'employé nommé pour une période déterminée pendant une période cumulative de trois (3) années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, le ministère ou organisme doit nommer l'employé pour une période indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache. Cette nomination doit être effectuée selon le principe du mérite comme prévu dans le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, établi par la Commission de la fonction publique.

Le « même ministère » comprend les fonctions qui ont été transférées d'un autre ministère ou organisme en vertu d'une loi du Parlement ou d'un décret en conseil.

XX.08 L'employeur s'engage à ne pas créer d'interruption arbitraire de service ni à réduire les heures de travail prévues à l'horaire de façon à empêcher une personne d'obtenir un poste à temps plein pour une période indéterminée.

XX.09 Les emplois d'une durée déterminée dont le salaire est financé par une source extérieure pour une durée limitée (financement temporarisé) ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période de travail cumulative. Le ministère ou l'organisme doit déterminer le programme, le projet ou l'activité faisant l'objet d'un financement temporarisé aux fins de cette politique. Les employés nommés pour une période déterminée doivent être informés par écrit, au moment où on leur offre un emploi ou au moment où ils sont nommés de nouveau au sein d'un tel programme, projet ou activité, que leur période d'emploi ne sera pas incluse dans le calcul de la période de travail cumulative menant à une nomination pour une période indéterminée.

Cela dit, si une période d'emploi d'une durée déterminée suit immédiatement une période d'emploi à financement temporarisé, si elle dans la continuation du projet initial et si elle est financée à même le budget d'exploitation pour la même raison, la période visée par le financement temporarisé sera comprise dans le calcul s'il n'y a pas eu d'interruption de service pendant plus de 60 jours civils consécutifs.

Nouvel article – Protections contre la sous-traitance

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

XX.02 L'Employeur doit consulter l'Association et communique toute l'information démontrant pourquoi l'option de la sous-traitance est préférable. La consultation a lieu avant qu'une décision soit prise, ce qui permet d'obtenir tous les renseignements nécessaires des différentes parties prenantes.

XX.03 Entre autres renseignements, mentionnons : les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, les données sur les contractuel-le-s en milieu de travail, les besoins futurs en matière de

ressources et de services, un inventaire des compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail ainsi que les risques potentiels et les avantages pour les employé-e-s touchés, pour l'ensemble des employé-e-s concernés par l'initiative et pour le public.

XX.04 L'Employeur doit consulter l'Association :

- a. avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux effectués actuellement par les membres de l'unité de négociation;
- b. avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux que les membres de l'unité de négociation pourraient effectuer dans l'avenir; et
- c. avant la publication de toute demande d'intérêt.

XX.05 L'Employeur doit examiner son recours au personnel temporaire d'agence sur une base annuelle et remettre à l'Association un rapport complet sur la question dans les trois (3) mois suivant la fin de l'examen. Le rapport doit établir des comparaisons avec le niveau de classification de la fonction publique, l'ancienneté, le lieu de travail et la raison de l'embauche. Il doit aussi présenter les raisons pour lesquelles l'Employeur n'a pas choisi d'embaucher du personnel pour une période indéterminée, pour une période déterminée ou temporairement, ou encore pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidats interne ou externe.

Nouvel article – Rendez-vous médicaux ou dentaires

XX.01 L'employé-e se voit accorder un congé payé jusqu'à concurrence d'une demi-journée pour des examens de la vue et des rendez-vous médicaux et dentaires.

XX.02 Cela comprend le temps de déplacement requis pour se rendre au rendez-vous et en revenir et doit être pris de manière à perturber le moins possible les services.

XX.03 Si le temps requis dépasse la demi-journée, l'excédent est imputé aux crédits de congé pertinents.

XX.04 Dans le cas de l'employé-e à temps plein, la demi-journée s'entend de la moitié de la journée normale de travail (c.-à-d., un maximum de 3,75 heures pour l'employé-e dont la journée de travail est de 7,5 heures), y compris l'employé-e travaillant selon des modalités variables. Dans le cas de l'employé-e à temps partiel, le congé payé serait calculé dans la même proportion que sa journée normale de travail par comparaison avec la journée normale de travail de l'employé-e à temps plein.

Certificat médical

XX.04 Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

Nouvel article – Classification, dotation et pensions

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.

Nouvel article – Congé de préretraite

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 *Loi sur la pension de la fonction publique*.

Nouvel article – Conversion des formes actuelles de congé payé

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.

L'ACAF 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 – Indemnité de loisirs et de mieux-être

XX.01 L'Employeur rembourse à l'employé-e une somme maximale de 250 \$ par année pour des services ou des biens destinés au maintien de sa santé physique ou mentale. L'autorisation préalable et la présentation de reçus sont exigées pour être admissible au remboursement.

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;
- 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.

Nouvel article – Transfert du dossier des employés

L'Association propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour discuter

conjointement du transfert du dossier des employés d'un ministère à l'autre dans les cas de mutation, d'avancement ou de mobilité.

L'ACAF 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.

L'ACAF propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour discuter conjointement de ce point. Elle 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 – Indemnité de transport

XX.01. L'Employeur verse chaque année une somme maximale de quatre cents dollars (400 \$) au titre des transports publics pour se rendre au travail et en revenir. Des reçus sont exigés pour le remboursement.

Nouvelles indemnités – Études, supervision, recrutement et maintien en emploi

L'Association est intéressée à examiner l'inclusion d'indemnités additionnelles visant à reconnaître et à dédommager les FI :

- qui satisfont aux importantes exigences de la Norme de qualification FI en matière de scolarité ou poursuivent des études à cette fin,
- qui supervisent d'autres employés,
- pour régler le grave problème de recrutement et de maintien en emploi au sein du groupe FI, et/ou
- pour la gestion du risque accrue,
- pour leurs fonctions accrues liées à Phénix.

L'ACAF propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour discuter conjointement de ce point. Elle 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.

Appendice A

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.

Nouveau – Congé non payé

L'Association propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour discuter conjointement de la possibilité de permettre aux employés d'acheter des congés.

L'ACAF propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour discuter conjointement de ce point. Elle 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.

Nouveau – Remboursement des cotisations au régime provincial d'assurance-santé

L'Association propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour discuter conjointement d'un remboursement des cotisations au régime provincial d'assurance-santé.

L'ACAF propose de recourir à la négociation fondée sur les intérêts pour discuter conjointement de ce point. Elle 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.