

Le 23 mai 2019

**OFFRE GLOBALE DE L'EMPLOYEUR POUR RÉGLER LES QUESTIONS EN
SUSPENS DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
AVEC
L'ASSOCIATION CANADIENNE DES AGENTS FINANCIERS
ET
LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
EN CE QUI CONCERNE LE GROUPE GESTION FINANCIÈRE (FI)**

L'employeur propose cette offre globale de règlement sous réserve d'un accord sur les points suivants :

1. Augmentations des taux de rémunération conformément à l'annexe A
2. Durée – convention de quatre (4) ans
3. Modifications apportées à ce qui suit, conformément à l'annexe B :
 - Article 6 – Représentants des employé-e-s
 - Article 19 – Heures supplémentaires
 - Article 20 – Indemnité de rappel au travail
 - Article 24 – Temps de déplacement
 - Article 28 – Congés – Généralités
 - Article 29 – Congé annuel payé
 - Articles 33 et 35 – Congé de maternité et congé parental non payés et allocation parentale
 - Article 36 – Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille (congé de proche aidant)
 - Article 37 – Congé payé pour obligations familiales
 - Article 40 – Congé de décès payé
 - Article 44 – Congés payés ou non payés pour d'autres motifs (congé pour violence familiale)
 - Article 48 – Indemnité de responsabilité correctionnelle
 - Appendice D - Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés
 - Nouveau – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association canadienne des agents financiers concernant la mise en œuvre de la convention collective

4. L'employeur et l'Association canadienne des agents financiers conviennent de retirer tous les points restants non modifiés d'un commun accord en ce qui concerne les articles suivants :
5. À moins que les parties n'en aient convenu autrement pendant les négociations, les dispositions existantes de la convention collective des FI sont renouvelées.

Annex A

Appendice A

Taux de rémunération

L'employeur propose d'appliquer les augmentations économiques suivantes conformément à l'annexe «XX» - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des agents financiers du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les montants relatifs à la période antérieure à la date de mise en œuvre seront versés rétroactivement, conformément à l'appendice «XX». Par la suite, des montants seront fournis à titre d'augmentations des taux de rémunération..

- À compter du 7 novembre 2018 - augmentation des taux de remuneration : **2%**
- À compter du 7 novembre 2019 - augmentation des taux de remuneration : **2%**
- À compter du 7 novembre 2020 - augmentation des taux de remuneration : **1.5%**
- À compter du 7 novembre 2021 - augmentation des taux de remuneration : **1.5%**

Ajustement de la fonction de contrôleur du syndicat financier

- À compter du 7 novembre 2018 – un ajustement salaire de **0.8%** pour tous les niveaux FI
- À compter du 7 novembre 2019 – un ajustement salaire de **0.2%** pour tous les niveaux FI

Annex B

ARTICLE 6 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

6.04 Un représentant des employé-e-s doit 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, **cette permission ne doit pas leur être refusée sans motif valable**, 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.

ARTICLE 19 HEURES SUPPLEMENTAIRES

19.07 Repas

- 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 (10,50 \$)~~ **douze dollars (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 (10,50 \$)~~ **douze dollars (12.00 \$)**, sauf si les repas sont fournis gratuitement

ARTICLE 20

INDEMNITE DE RAPPEL AU TRAVAIL

20.01

1. Si un employé-e est rappelé au travail :
 - i. un jour férié désigné payé qui n'est pas son jour de travail prévu, ou
 - ii. son jour de repos, ou
 - iii. après que l'employé-e a terminé son travail de la journée et a quitté son lieu de travail régulier et rentre au travail ou à un autre endroit désigné par l'Employeur, l'employé-e sera rémunéré la plus élevée des rémunérations suivantes,
 - iv. un minimum de trois (3) heures rémunérées au tarif applicable des heures supplémentaires sauf que ce minimum doit être appliqué une seule fois par période de huit (8) heures, commençant lorsque l'employé-e débute le travail pour la première fois. Ce minimum comprend toute indemnité de travail versée conformément aux dispositions du paragraphe 22.08 et de l'alinéa 19.03b) ayant trait aux indemnités de rentrée au travail, ou
 - v. une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail, à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
2. Le paiement minimum mentionné au sous alinéa a)(iv) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 27.11.
3. Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec le consentement de l'employé, les heures supplémentaires acquises selon cet article, peuvent être rémunérées par un paiement ou en congé compensatoire.
4. L'Employeur devra accorder du congé compensatoire à des moments qui conviennent à l'employé-e et à l'Employeur.
5. Le congé compensatoire acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, et comme déterminé par l'Employeur, devra être versé en fonction de son taux de rémunération calculé selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédent.

20.02 L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, au cours d'une période de huit (8) heures qui débute la première fois où l'employé-e commence à travailler, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

1. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé durant la période de huit (8) heures, ou
2. une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire une fois par période de huit (8) heures.

20.03 Sauf si l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer à son domicile n'est pas considéré comme du temps de travail.

20.04 Non-cumul des paiements

Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rentrée au travail et l'indemnité de disponibilité, ainsi que du paragraphe 20.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 24

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 **quinze (15) ~~douze (12)~~** heures de rémunération au taux des heures normales;

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 **quinze (15) ~~douze (12)~~** heures de rémunération au taux des heures normales.

ARTICLE 28

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

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

29.02 Acquisition des crédits de congé annuel

Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues **pris à la suite de la suppression de l'indemnité de licenciement en cas de départ volontaire** en vertu des paragraphes 25.06 à 25.08 **de l'appendix C**, 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.

29.03 Droit à congé annuel payé

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 de service** continu **peut devra** bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

ARTICLE 33 ET ARTICLE 35 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉS

MODIFICATIONS

33.02 Indemnité de maternité

Définition de l'employeur : annexes I, IV et V;

Nous proposons d'insérer la définition à 33.02 a) iii) A. à des fins de cohérence.

35.01 Congé parental non payé

Congé parental standard de 37 semaines au cours de 52 semaines (35.01 a));

Congé parental prolongé de 63 semaines au cours de 78 semaines pour l'AE et le RQAP;

Une fois fait, le choix du congé standard ou du congé prolongé est irrévocable, mais le congé peut être raccourci.

35.02 Indemnité parentale

- Dans le cadre de l'AE, choix entre des prestations standards ou des prestations prolongées;

- Une fois prise, la décision de recevoir des prestations standards ou des prestations prolongées est irrévocable;

- Définition de l'employeur : annexes I, IV et V;

- Nous proposons d'insérer la définition à 35.02 a) iii) A. à des fins de cohérence;

- Lorsque l'employé-e ne retourne pas au travail ou qu'il y retourne pour une partie de la durée requise après un congé parental, la durée/formule de remboursement devrait être proportionnelle à l'indemnité reçue;

- Dans le cadre du RQAP, lorsque **les employés** :

- ont partagé le congé parental et ont reçu trente-deux (32) semaines de prestations parentales et cinq (5) semaines de prestations de paternité, ou

- ont partagé trente-sept (37) semaines de prestations d'adoption

et que **l'un des deux employés** reste ensuite en congé parental non payé, cet-te **employé-e** est admissible à une autre indemnité parentale pendant une période d'un **maximum** de deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.

- Dans le cadre de L'AE, lorsque **les employés** ont partagé le congé parental et ont reçu quarante (40) semaines de prestations parentales et que **l'un des deux employés** reste ensuite en congé parental non payé, cet-te **employé-e** est admissible à une autre indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période à moins que cet-te employé-e n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 17.04 c) iii) pour le même enfant.

- En vertu de l'option 1, le maximum des prestations de maternité et des prestations parentales standards combinées **partagées** payables en vertu de la présente convention collective ne dépasse pas cinquante-sept (57) semaines pour chaque congé de maternité et congé parental combinés non payés.

- Indemnité parentale prolongée à 55,8 % pendant la réception de prestations d'AE;
- Semaines d'attente et semaine supplémentaire à 55,8 %;
- Pour avoir droit à la semaine supplémentaire, l'employé a pris la totalité des 61 semaines, ou des 69 semaines dans le cas d'un couple;
- En vertu de l'option 2, le maximum des prestations de maternité et des prestations parentales prolongées combinées **partagées** payables en vertu de la présente convention collective ne dépasse pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chaque congé de maternité et congé parental combinés non payés.

ARTICLE 36

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

36.02 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 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 ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé-e ou avec qui l'employé-e réside en permanence **et d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

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

- a. l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b. tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c. 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;
- d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service;
- ~~e. 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 de moins de trois (3) semaines, pendant que l'employé-e reçoit ou est en attente de ces prestations;~~
- ~~f. 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 e) 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.).~~

(Nouvelle clause)

XX.0X Congé de proche aidant

- a. **L'employé-e qui fournit à l'employeur une preuve indiquant qu'il ou elle reçoit ou attend des prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), des prestations pour proche aidant d'un enfant et/ou des prestations pour proche aidant d'un adulte peut recevoir un congé non payé pendant qu'il ou elle reçoit ou attend ces prestations.**
- b. **Le congé non payé décrit à l'alinéa XX.0X a) ne doit pas dépasser vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion de l'assurance-emploi, trente-cinq**

(35) semaines pour les prestations pour proche aidant d'un enfant et quinze (15) semaines pour les prestations pour proche aidant d'un adulte en plus de tout délai de carence applicable.

- c. Lorsqu'il ou elle est avisé-e par l'assurance-emploi, l'employé-e qui attendait des prestations doit fournir à l'employeur la preuve que sa demande de prestations de compassion, de prestations pour proche aidant d'un enfant et/ou de prestations pour proche aidant d'un adulte a été acceptée.
- d. Lorsqu'un-e employé-e est avisé-e que sa demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi, de prestations pour proche aidant d'un enfant ou de prestations pour proche aidant d'un adulte a été refusée, l'alinéa XX.0X a) ci-dessus cesse de s'appliquer.
- e. Le congé accordé en vertu de ce paragraphe compte pour le calcul de la durée de « l'emploi continu » pour les besoins de l'indemnité de départ et pour le calcul du « service » pour les besoins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 37

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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, du demi-frère, de la demi-sœur, de la belle-mère, du beau-père, des grands-parents, des petits-enfants, du gendre, de la belle-fille, de l'enfant en tutelle de l'employé, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, ~~ou~~ de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé et d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

ARTICLE 40 CONGÉ DE DEUIL 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, **le gendre, la belle-fille**, un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence **et une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. Pour cette personne, l'employé-e a droit à un congé de deuil payé une seule fois dans sa carrière dans l'administration publique fédérale.**

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.

- a. À la demande de l'employé, un congé de **deuil** payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé demande de prendre un congé de **deuil** payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration **ou à l'inhumation**
 - iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

40.03. L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un gendre, d'une belle-fille~~, d'un beau-frère, d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

(...)

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

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

44.02 Congé pour violence familiale

- a. Les parties reconnaissent que les employés peuvent être victimes de violence familiale dans leur vie personnelle, ce qui pourrait avoir une incidence sur leur présence au travail.
- b. Lorsqu'il ou elle le demande, un-e employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant victime de violence familiale doit recevoir un congé pour violence familiale afin de pouvoir :
 - i. obtenir des soins et/ou un soutien pour lui-même/elle-même ou pour son enfant en raison d'une blessure ou d'une incapacité de nature physique ou psychologique;
 - ii. obtenir des services d'un organisme qui vient en aide aux personnes victimes de violence familiale;
 - iii. obtenir des services professionnels de counseling;
 - iv. déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. chercher des services juridiques ou d'application de la loi ou se préparer à une procédure judiciaire civile ou pénale ou y participer.
- c. Le total des heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article ne doit pas dépasser soixante-quinze (75) heures au cours d'un exercice financier.
- d. L'employeur peut exiger par écrit, au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'employé-e, les documents justifiant le congé. L'employé ne doit fournir ces documents que s'il est raisonnablement pratique de les obtenir et de les fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 44.02(b) et 44.02(c), un-e employé-e n'a pas droit à un congé pour violence familiale si il ou elle est accusé-e d'un délit lié à l'acte de violence ou s'il est probable, compte tenu des circonstances, qu'il ou elle ait commis cet acte.

ARTICLE 48

INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

48.01. L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel du Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c'est-à-dire la garde des détenus, **la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants** ~~excluant les tâches pouvant être exécutées par les employés qui occupent un poste dans le groupe CX~~) au sein d'un pénitencier au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des Directives du Commissaire du SCC.

48.02 La **valeur de l'IRC** s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. ~~Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paie durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste dans un mois.~~ **Sous réserve des dispositions du paragraphe 48.04 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux semaines pour tout mois pendant lequel l'employé exerce, pendant une période minimale de dix (10) jours, les fonctions d'un poste auquel l'IRC s'applique.**

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

48.04 L'employé-e a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 48.02 :

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

48.05 L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, 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
- Loi sur l'Assurance-emploi
- Loi sur l'indemnisation des agents de l'État
- Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation

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

Conformément au protocole d'entente signé le 19 décembre 2016, l'employeur et l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) conviennent de poursuivre le travail du comité directeur du programme de soutien au mieux-être des employés (PSME). Les parties travaillent actuellement à la mise à jour du protocole d'entente. Par conséquent, l'employeur et l'ACAF conviennent qu'à la signature du protocole d'entente révisé, celui-ci remplacera officiellement le premier protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés signé le 19 décembre 2016.

NOUVEL APPENDICE XX
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET
L'ASSOCIATION CANADIENNE DES AGENTS FINANCIERS CONCERNANT LA
MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nonobstant les dispositions du paragraphe 54.03* relatives au calcul des paiements rétroactifs et du paragraphe 57.03** relatives à la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Association canadienne des agents financiers en ce qui concerne une approche modifiée du calcul et de l'administration des paiements rétroactifs pour l'actuelle ronde de négociations.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants payables aux employés pour une période de rétroactivité doivent être effectués en fonction de toutes les données qui ont été inscrites dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les enregistrements historiques des salaires pour cette période sont extraits pour le calcul du paiement de rétroactivité.
- b. Il convient de calculer les montants rétroactifs en appliquant les hausses en pourcentage pertinentes indiquées dans la convention collective plutôt qu'en s'appuyant sur les tableaux de paiement présentés dans les annexes de la convention. **La valeur du paiement rétroactif sera différente de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, car aucun arrondissement ne sera appliqué. Le paiement du montant rétroactif ne changera pas les droits à pension ni les cotisations par rapport aux méthodes précédentes, sauf en ce qui concerne les différences d'arrondis.**
- c. Les éléments du salaire traditionnellement compris dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être compris dans le calcul et l'administration des paiements rétroactifs, et conserveront leur statut ouvrant droit à pension, le cas échéant. Les éléments de salaire compris dans les enregistrements historiques des salaires et donc compris dans le calcul de la rétroactivité sont les suivants :
 - Rémunération de base
 - Promotions
 - Mutations
 - Rémunération d'intérim
 - Paiement de fonctions supplémentaires/heures supplémentaires
 - Heures supplémentaires travaillées
 - Indemnité de maternité.
 - Indemnité parentale
 - Congé annuel et paiement de services supplémentaires
 - Indemnité de départ
 - Traitement pour le mois de décès
 - Mesure de soutien à la transition
 - Indemnités admissibles et rémunération supplémentaire selon la convention collective

- d. Le paiement des montants rétroactifs liés aux mouvements qui n'ont pas été inscrits dans le système de paye à la date à laquelle les enregistrements historiques des salaires sont récupérés, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une entente a été mise en œuvre.
- e. Tous les mouvements de paye en souffrance seront traités une fois saisis dans le système de paye et tout paiement rétroactif découlant de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en œuvre

- a. La date d'entrée en vigueur des augmentations de traitement sera précisée dans la convention. Parmi les autres dispositions de la convention collective qui entreront en vigueur :
 - i. Tous les éléments de la convention collective non liés à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération actuels et de nouveaux éléments de rémunération tels que les primes, les indemnités, les primes et les couvertures d'assurance ainsi que les changements apportés aux taux des heures supplémentaires **entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les éléments prévus des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2(b)(i).**
 - iii. **Le paiement des primes, des indemnités, des primes et des couvertures d'assurance et des heures supplémentaires prévu dans la convention collective continuera à être effectué jusqu'à l'entrée en vigueur des modifications prévues au sous-alinéa 2(a)(ii).**
- b. La convention collective sera mise en œuvre dans les délais suivants :
 - i. Les augmentations prévues des éléments de rémunération (tels que les modifications des taux de rémunération et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les modifications des taux des heures supplémentaires) seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'aucune intervention manuelle n'est nécessaire.
 - ii. Les paiements rétroactifs payables aux employés seront effectués dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'aucune intervention manuelle n'est nécessaire.

- iii. Les augmentations de rémunération prévues et les paiements rétroactifs qui nécessitent un traitement manuel des conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés qui sont en congé prolongé non payé (p. ex., congé de maternité/parental), les employés bénéficiant d'une protection salariale et ceux qui bénéficient de modalités comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition préretraite et les employés payés au-dessous du minimum, au-dessus du maximum ou se trouvant dans des étapes intermédiaires. Une intervention manuelle peut également être requise pour certains comptes ayant un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

- a. **L'employé-e qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d. le lendemain de l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective aura droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$) payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en raison des délais de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements non saisis dans le système de paye à la date où sont extraits les enregistrements historiques des salaires.**
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant additionnel de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période complète ultérieure de quatre-vingt-dix (90) jours sans mise en œuvre de la convention collective, à concurrence de neuf (9) paiements au total. Ces montants seront compris dans leur paiement rétroactif final. Pour plus de précision, le montant maximal payable en vertu du présent alinéa est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- c. **Si un-e employé-e a droit à une rémunération en vertu de l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent : il ou elle ne reçoit qu'un seul montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée au paragraphe 3b), il ou elle peut recevoir un versement de cinquante dollars (50 \$), à concurrence de quatre cent cinquante dollars (450 \$) au total.**
- d. **Si l'employeur négocie des montants plus élevés pour 3a) ou 3b) avec un autre agent négociateur représentant des employés de l'administration publique centrale, il indemniserá les membres de l'ACAF pour la différence d'une manière administrativement faisable.**

- e. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera aucun droit en vertu de l'entente entre les agents négociateurs de l'administration publique centrale et le Conseil du Trésor du Canada relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- f. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront avisés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- g. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération du ministère ou au Centre de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils estiment que les montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Association au sujet du format de la ventilation détaillée.
- h. Dans ce cas, les employés des organisations servies par le Centre de paye devront d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix indiquant la période qu'ils pensent avoir été omise de leur paye.