


17 mai 2023

17 MAI 2023

**ENTENTE DE PRINCIPE
VISANT À RÉGLER LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN SUSPENS
ENTRE L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS**

ET

**LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS DU GROUPE
TRADUCTION (TR)**

**Biasolo,
Claudia**

Digitally signed
by Biasolo,
Claudia
Date: 2023.05.18
16:20:11 -04'00'

Les parties aux présentes conviennent de conclure une entente de principe comme suit :

1. Augmentation des taux de rémunération, telle qu'indiquée à l'annexe A.
2. Durée – entente de quatre (4) ans, expirant à la date indiquée à l'annexe B.
3. Modifications aux dispositions suivantes, telles qu'indiquées à l'annexe C :
 - Flexibilité accrue
 - Article 12 : Durée du travail
 - Article 5 : Droit du fonctionnaire – élimination de la discrimination
 - Article 12 : Durée du travail
 - Article 13 : Heures supplémentaires
 - Article 15 : Primes de travail par poste
 - Article 18 : Congés annuels
 - Article 20 : Congé de maladie
 - Article 21 : Autres genres de congés
 - 21.02 – Congé de deuil
 - 21.08 – Indemnité parentale spéciale pour les fonctionnaires totalement invalides
 - 21.13 – Congé payé pour obligations familiales
 - Article 31 : Consultation
 - Article 33 : Transformations techniques
 - Article 39 : Harcèlement sexuel
 - NOUVEL Article : Congé pour pratiques traditionnelles autochtones
 - Appendice « F » : Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés

17 MAI 2023

ENTENTE DE PRINCIPE
VISANT À RÉGLER LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN SUSPENS
ENTRE L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS
ET
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS DU GROUPE
TRADUCTION (TR)

Les parties aux présentes conviennent de conclure une entente de principe comme suit :

1. Augmentation des taux de rémunération, telle qu'indiquée à l'**annexe A**.
2. Durée – entente de quatre (4) ans, expirant à la date indiquée à l'**annexe B**.
3. Modifications aux dispositions suivantes, telles qu'indiquées à l'**annexe C** :
 - Flexibilité accrue
 - Article 12 : Durée du travail
 - Article 5 : Droit du fonctionnaire – élimination de la discrimination
 - Article 12 : Durée du travail
 - Article 13 : Heures supplémentaires
 - Article 15 : Primes de travail par poste
 - Article 18 : Congés annuels
 - Article 20 : Congé de maladie
 - Article 21 : Autres genres de congés
 - 21.02 – Congé de deuil
 - 21.08 – Indemnité parentale spéciale pour les fonctionnaires totalement invalides
 - 21.13 – Congé payé pour obligations familiales
 - Article 31 : Consultation
 - Article 33 : Transformations techniques
 - Article 39 : Harcèlement sexuel
 - NOUVEL Article : Congé pour pratiques traditionnelles autochtones
 - Appendice « F » : Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés

- Appendice « H » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels concernant la mise en œuvre de la convention collective
 - Appendice « I » : Protocole d'entente concernant le harcèlement en milieu de travail
 - NOUVEL Appendice : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels (l'Association) sur les solutions de simplification de la paye
 - NOUVEL Appendice : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels concernant le congé de maternité et le congé parental
4. Tous les éléments convenus sur le fond et signés pendant le cours des négociations avec le groupe TR, tels qu'identifiés à l'**annexe D**, font partie de l'entente de principe :
- Article 16 : Jours désignés comme jours fériés payés
 - Article 17 : Congés, généralités
 - Article 18 : Congés annuels
 - 18.04 – Report, épuisement et conversion des crédits de congé annuel
 - 18.09 – Octroi unique pour attribuer des crédits de congé
 - Article 21 : Autres genres de congés
 - 21.04 – Indemnité de maternité
 - 21.07 (figure dans la version anglaise seulement – *Parental allowance*)
 - Article 34 : Fonctionnaires à temps partiel
5. Les éléments administratifs suivants convenus et signés pendant le cours des négociations avec le groupe TR, tels qu'énumérés ci-dessous, font partie de l'entente de principe :
- Article 2 : Interprétations et définitions
 - 2.01 – définition de « conjoint de fait »
 - 2.01 – définition de l'« Employeur »
 - Article 14 : Temps de déplacement – 14.03
6. En ce qui a trait à la Directive sur la prime au bilinguisme du Conseil national mixte :
- 6.1 L'employeur s'engage à ne pas proposer l'élimination ou la réduction de la prime au bilinguisme prévue à la Directive sur la prime au bilinguisme du Conseil national mixte (CNM) pendant la durée de cette convention collective.
- 6.2 L'employeur s'engage également à recommander l'inclusion de la Directive sur la prime au bilinguisme du CNM au calendrier des révisions périodiques de 2023-2024.
7. Sauf indication expresse contraire, les parties conviennent que les changements apportés à la convention collective TR ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements

rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective.

8. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente entente de principe. Toutes les composantes de la convention collective qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
9. L'Employeur et l'Association canadienne des employés professionnels acceptent de retirer tous autres éléments en suspens.
10. À moins que les parties en aient convenu autrement durant les négociations, les dispositions ou protocoles d'entente existants de la convention collective sont renouvelés.
11. L'Association canadienne des employés professionnels convient de recommander à l'unanimité la ratification de la présente entente de principe à ses membres et l'employeur convient de recommander à l'unanimité la ratification de cette entente de principe à ses exécutifs.
12. Les ententes de principe sont sujettes à l'approbation du Conseil du Trésor du Canada.

ANNEXE A**TAUX DE RÉMUNÉRATION****APPENDICE « A »****Taux de rémunération (augmentations économiques générales) :**

19 avril 2022 – augmentation des taux de rémunération :	3,50 %
19 avril 2022 – rajustement salarial :	1,25 %
19 avril 2023 – augmentation des taux de rémunération :	3,00 %
19 avril 2024 – augmentation des taux de rémunération :	2,00 %
19 avril 2024 – rajustement salarial :	0,25 %
19 avril 2025 – augmentation des taux de rémunération :	2,00%

Paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement de fonctions et responsabilités normales :

- L'employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq cents dollars (2 500\$) aux titulaires de postes au sein du groupe TR à la date de signature de la convention collective.
- Le paiement forfaitaire unique sera payé aux titulaires de postes au sein du groupe TR pour l'accomplissement des fonctions et des responsabilités normales de leurs postes.
- Le paiement sera versé conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'Appendice H – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Notes sur la rémunération – Suppléments de rémunération

5.

(...)

o) Un supplément de vingt dollars (20 \$) est ajouté à la rémunération du fonctionnaire qui occupe un poste de traducteur dans l'équipe Service météorologie pour chaque jour travaillé. Ce supplément est versé une fois l'an, après la fin de l'exercice financier, conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'Appendice H – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Rajustement aux lignes salariales :

- **19 avril 2023 – Rajustement aux lignes salariales de 0,5% qui sera appliqué à tous les fonctionnaires du groupe TR.**
- **La mise en œuvre de ce rajustement sera effectuée conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'Appendice H – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective).**

Date d'effet de la convention collective :

19 avril 2022

ANNEXE B

DURÉE

ARTICLE 42 DURÉE DE LA CONVENTION

42.01 La présente convention collective est conclue pour une durée allant de la date à laquelle elle est signée jusqu'au 18 avril ~~2022~~ **2026**.

ANNEXE C

MODIFICATIONS AUX DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU GROUPE TRADUCTION (TR)

FLEXIBILITÉ ACCRUE

ARTICLE 12 : DURÉE DU TRAVAIL

12.01 Semaine normale

- a. La semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi (la journée normale de travail étant de sept virgule cinq (7,5) heures et s'effectuant entre 7 h et 18 h sauf pour les fonctionnaires assujettis à l'article 19 : congé parlementaire et congé d'interprétation, ou travaillant par poste.
- b. Pour répondre aux besoins opérationnels sur une base continue, l'employeur, en dérogation de l'alinéa 12.01a), peut demander aux fonctionnaires d'effectuer leur journée normale de travail entre 7 h et 21 h. L'employeur consulte l'administration centrale de l'Association lorsqu'il décide de se prévaloir des présentes dispositions de dérogation ou de modifier un horaire établi en vertu du présent alinéa.
- c. Avant de désigner les fonctionnaires pour travailler avant 7 h et après 18 h, l'employeur fait appel à des volontaires qualifiés. Dans les services où il manque de candidats volontaires qualifiés, l'employeur procède à la désignation.
- d. L'employeur donne au fonctionnaire un avis de trente (30) jours civils avant de mettre en vigueur le régime de travail prévu à l'alinéa 12.01b) ou d'y mettre fin.
- e. Lorsque, en raison de circonstances exceptionnelles, l'employeur modifie l'horaire du fonctionnaire aux termes de l'alinéa 12.01b) moins de trente (30) jours civils avant l'entrée en vigueur de ce nouvel horaire, le fonctionnaire est rémunéré à tarif double (2) pour la première (1re) journée de travail effectuée en vertu de ce nouvel horaire. Les dispositions de la note 5m) de l'appendice « A » s'appliquent pour le reste de la période.
- f. La durée d'occupation d'un poste établi selon les termes de l'alinéa 12.01b) ne peut excéder une période de quatre (4) mois, sauf si le fonctionnaire accepte d'en prolonger la durée et si aucun candidat qualifié ne s'est présenté pour le remplacer.
- g. Sauf en cas d'urgence, si l'employeur veut modifier l'horaire de travail de manière à déroger à l'alinéa 12.01a) ou à un horaire modifié en conformité de 12.01b), il consulte l'administration centrale de l'Association et lui démontre que les besoins opérationnels justifient l'horaire qu'il propose.

- h. À la demande du fonctionnaire, l'employeur peut consentir à ce que ce dernier effectue sa journée normale de travail en dérogation de l'alinéa 12.01a), ~~(par exemple : heures non consécutives)~~ **et ce sans aucun coût additionnel pour l'employeur auquel cas il consulte l'administration centrale de l'Association au préalable.**
- i. Le fonctionnaire qui travaille selon un horaire de travail prévu à l'alinéa 12.01h) peut y mettre fin en donnant à l'employeur un avis de trente (30) jours civils.**
 - ii. L'employeur peut mettre fin à l'horaire de travail prévu à l'alinéa 12.01h) en donnant au fonctionnaire un avis de trente (30) jours civils.**
 - iii. L'avis de trente (30) jours peut être modifié s'il y a accord commun des parties sur les modalités de transition.**
- i. Le fonctionnaire n'est normalement pas tenu de présenter un rapport de présence plus d'une fois par mois.
- j. L'employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée normale de travail, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.

*****FIN DE LA SECTION LIÉE À LA FLEXIBILITÉ ACCRUE*****

ARTICLE 5 : DROITS DU FONCTIONNAIRE

5.03 Élimination de la discrimination

Le fonctionnaire ne peut faire l'objet de discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni mesure disciplinaire du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, **son identité ou expression de genre**, sa situation familiale, son incapacité ~~mentale ou physique~~, son état matrimonial, **ses caractéristiques génétiques**, une condamnation pour laquelle le fonctionnaire a été gracié ou son adhésion à l'Association ou son activité au sein de cette dernière.

ARTICLE 12 DURÉE DU TRAVAIL

12.04 Régime de travail en interprétation

Aux fins du présent article, ASL désigne l'« American Sign Language » et LSQ, la « Langue des signes québécoise ».

- a. La journée normale de l'interprète comporte en moyenne six (6) heures d'interprétation si ce dernier fait partie d'une équipe de trois (3) interprètes dans une réunion à deux langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine (ou d'une équipe de deux (2) interprètes travaillant dans un seul sens dans une réunion à au moins trois (3) langues de travail) ou environ quatre (4) heures d'interprétation s'il fait partie d'une équipe de deux (2) interprètes dans une réunion à deux langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine.

Pour les langues des signes, la journée normale de l'interprète comporte en moyenne six (6) heures d'interprétation si ce dernier fait partie d'une équipe de trois (3) interprètes de sa langue (ASL ou LSQ), ou environ quatre (4) heures d'interprétation s'il fait partie d'une équipe de deux (2) interprètes de sa langue (ASL ou LSQ).

- b. L'effectif et la composition des équipes d'interprètes sont déterminés en fonction de la charge de travail.

- i. Effectif minimal en interprétation simultanée :

Pour les réunions à deux langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine : trois (3) interprètes pour jusqu'à six (6) heures, (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de quatre (4) heures consécutives) ; ou

Deux (2) interprètes pour jusqu'à quatre (4) heures (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de trois (3) heures consécutives).

Pour les réunions à trois (3) langues de travail : au moins deux (2) interprètes par cabine travaillant dans un seul sens pour jusqu'à six (6) heures (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de quatre (4) heures consécutives).

Pour les réunions à quatre (4) langues de travail ou plus : au moins deux (2) interprètes par cabine travaillant dans un seul sens pour jusqu'à six (6) heures, et trois (3) interprètes lorsque les conditions le justifient (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de quatre (4) heures consécutives).

À la Chambre des communes, les équipes sont constituées de trois (3) interprètes par cabine et ne devraient normalement pas travailler plus

de six (6) heures consécutives. L'employeur, après consultation avec l'Association, organise le roulement des interprètes en conséquence.

- ii. En interprétation consécutive, chuchotée et d'accompagnement, l'effectif est normalement d'au moins deux (2) interprètes pour une journée de six (6) heures.
 - iii. **En interprétation en langues des signes, l'effectif est normalement d'au moins trois (3) interprètes de chacune des langues (ASL ou LSQ) pour une journée de six (6) heures maximum (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de quatre (4) heures consécutives); au moins deux (2) interprètes de chacune des langues (ASL ou LSQ) pour une journée de quatre (4) heures ou moins. Selon les circonstances, les affectations d'une (1) heure ou moins pourraient nécessiter deux (2) interprètes par langue (ASL ou LSQ). Une équipe d'au moins deux interprètes est normalement prévue pour les affectations à haute visibilité.**
- c. Le total des heures de travail peut varier selon les besoins opérationnels. Cependant, les heures de travail sont équilibrées mensuellement ou si possible deux fois par mois, l'employeur faisant tout effort raisonnable pour ne pas imposer plus de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, en général. À cette fin, la durée de travail est mesurée en heures, l'heure d'interprétation valant une virgule deux cinq (1,25) heure de travail s'il s'agit d'une équipe de trois (3) interprètes et une virgule huit sept cinq (1,875) heure de travail s'il s'agit d'une équipe de deux (2) interprètes dans une réunion à deux (2) langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine.

En interprétation chuchotée, consécutive ou d'accompagnement, l'heure d'interprétation vaut une virgule huit sept cinq (1,875) heure de travail quand l'interprète est affecté seul et une virgule deux cinq (1,25) heure de travail quand il fait partie d'une équipe.

Pour les langues des signes, la durée de travail est mesurée en heures, l'heure d'interprétation valant une virgule deux cinq (1,25) heure de travail s'il s'agit d'une équipe de trois (3) interprètes de sa langue (ASL ou LSQ); une virgule huit sept cinq (1,875) heure de travail s'il s'agit d'une équipe de deux (2) interprètes de sa langue (ASL ou LSQ); et deux (2) heures lorsque l'interprète est affecté seul pour sa langue (ASL ou LSQ).

Dans le calcul des heures de travail, sont pris en compte toutes les fonctions expressément autorisées par l'employeur, les congés et les jours fériés.

- d. En général, les affectations se font à l'intérieur d'une plage qui commence à l'heure pour laquelle l'interprète est convoqué et qui se termine ~~douze (12)~~ **dix (10)** heures plus tard. Le temps d'interprétation de chaque affectation est compté en minutes à partir de l'heure inscrite au programme de l'interprète jusqu'au moment où sa prestation prend fin.

- e. Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur prévoit normalement, en établissant le programme de l'interprète, douze (12) heures de battement entre la fin de la journée de travail de l'interprète et le début de sa plage suivante.
- f. Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde à l'interprète deux (2) jours de repos consécutifs au cours d'une période de sept (7) jours civils. S'il est impossible de les accorder, ces jours de repos sont remis le plus tôt possible par le jeu de l'équilibrage prescrit à l'alinéa c).
- g. Conformément à l'alinéa c), l'employeur affiche les heures de travail hebdomadaires et cumulatives des interprètes; au service des Conférences, il affiche en outre, toutes les deux (2) semaines, le programme des affectations des deux (2) semaines qui suivent.
- h. L'interprète dont l'affectation en interprétation est annulée et qui n'est pas réaffecté pour une période équivalente au cours de la même plage est réputé avoir effectué des fonctions autres que de l'interprétation pendant la partie non travaillée de l'affectation prévue.
- i. L'interprète dont l'employeur exige qu'il soit disponible pendant une période précise doit pouvoir être joint à un numéro de téléphone connu et doit être en mesure de rentrer au travail le plus rapidement possible en cas de rappel. Cette période fait partie de la plage aux fins de l'alinéa d).

12.05 Régime de travail spécial en traduction

- a.
 - i. En dérogation du paragraphe 12.01, à la suite d'un appel de volontaires qualifiés lancé par l'employeur pour répondre aux besoins opérationnels, ou à la demande du fonctionnaire, sous réserve de l'approbation de son gestionnaire, un fonctionnaire peut adopter une semaine de travail de cinq (5) jours qui **peut comprendre comprend** le samedi ou le dimanche ou ces deux (2) jours et effectuer sa journée de travail comprise entre sept (7) heures et minuit.
 - ii. En dérogation de l'alinéa 12.02a), le fonctionnaire peut effectuer une semaine de travail comprimée selon les conditions énoncées au sous-alinéa 12.05a)(i).
 - iii. Les jours de repos du fonctionnaire qui adopte une semaine de travail aux termes de l'alinéa 12.05a)(i) doivent être consécutifs et en aucun cas inférieurs à deux.
 - iv. Les dispositions de la note 5n) de l'appendice « A » s'appliquent.
- b.
 - i. L'employeur accorde au fonctionnaire qui accepte de modifier sa semaine de travail normale conformément à l'alinéa 12.05a), un délai de trente (30) jours civils avant l'entrée en vigueur de la modification.
 - ii. Le fonctionnaire qui travaille selon l'horaire de travail prévu à l'alinéa 12.05a) peut y mettre fin en donnant à l'employeur un avis de trente (30) jours civils.

- iii. L'employeur peut mettre fin à l'horaire de travail prévu à l'alinéa 12.05a) en donnant au fonctionnaire un avis de trente (30) jours civils.
- iv. L'avis de trente (30) jours peut être modifié s'il y a accord commun des parties sur les modalités de transition.
- v. Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur peut autoriser le télétravail dans le cas d'un fonctionnaire qui s'est porté volontaire dans le cadre du régime de travail spécial.

ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

13.08 Indemnité de disponibilité

- a. Lorsque l'employeur exige d'un fonctionnaire qu'il soit en disponibilité pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, le fonctionnaire est rémunéré à raison d'une demi-heure (1/2) au tarif simple pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle il doit être en disponibilité.
- b. Le fonctionnaire en disponibilité qui est rappelé au travail par l'employeur et qui s'y rend est rémunéré conformément au paragraphe 13.07.
- c. Le fonctionnaire qui est tenu d'être en disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone ~~connu~~, **une adresse de courriel ou tout autre moyen de communication convenus**, et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible **si on communique avec lui**.
- d. Le fonctionnaire appelé qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne reçoit aucune indemnité de disponibilité.
- e. L'employeur s'efforce de répartir équitablement les fonctions de disponibilité entre les fonctionnaires et fait d'abord appel à des volontaires dans le service en cause. Sauf en cas d'urgence, il s'efforce également de donner un préavis raisonnable au fonctionnaire tenu d'être en disponibilité.

ARTICLE 15 : RÉMUNÉRATION**15.07 Primes de travail par poste**

- a. Le fonctionnaire qui travaille par poste touche une prime de ~~deux dollars (2 \$)~~ **deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail effectuées entre 16 h et 8 h, y compris les heures supplémentaires. Cette prime n'est pas payée pour le travail effectué entre 8 h et 16 h.
- b. Le fonctionnaire qui travaille par poste reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2 \$)~~ **deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$)** l'heure pour les heures de travail normalement prévues à l'horaire et effectuées le samedi et/ou le dimanche. Cette prime ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

18.01 Crédits

- a. Le fonctionnaire acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures selon les modalités suivantes :
- i. neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) au tarif normal du fonctionnaire jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **septième (7^e)** anniversaire de service (quinze (15) jours par année);
 - ii. douze heures virgule cinq (12,5) au tarif normal du fonctionnaire à partir du mois où survient son ~~huitième (8e)~~ **septième (7^e)** anniversaire de service (vingt (20) jours par année);

[...]

- b. Aux fins de l'alinéa a) **et du paragraphe 18.09** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, à la Bibliothèque du Parlement ou au Bureau du directeur parlementaire du budget, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque le fonctionnaire reçoit ou a reçu une indemnité de cessation d'emploi en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas au fonctionnaire qui a touché une indemnité de cessation d'emploi au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

Pour plus de précision, le montant lié à la fin de l'indemnité de cessation d'emploi reçu en vertu des paragraphes 22.05 à 22.08 de l'appendice « C », ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

[...]

ARTICLE 20 CONGÉ DE MALADIE

20.02 Conditions d'octroi des congés de maladie

- a. Le fonctionnaire bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :
 - i. qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine;
 - et
 - ii. qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.
- b. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par le fonctionnaire, indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, est considérée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, comme satisfaisant aux conditions du sous-alinéa (i).
- c. Le fonctionnaire ne peut obtenir de congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- d. **Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'employeur, le fonctionnaire est remboursé pour le coût du certificat, jusqu'à concurrence de trente-cinq dollars (35 \$), sur présentation d'une preuve acceptable, pour les périodes d'absence de trois (3) jours consécutifs ou moins.**

ARTICLE 21 AUTRES GENRES DE CONGÉS

21.02 Congé de deuil

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille se définit comme un parent demeurant en permanence dans le ménage du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence, ainsi que 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 qui demeure avec le fonctionnaire), l'enfant propre du fonctionnaire (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant en tutelle du fonctionnaire ou l'enfant placé en famille d'accueil, le petit-enfant, le grand-parent, le gendre, la bru, le beau-père, la belle-mère, et une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire.

- a. Lorsqu'un membre de sa famille décède, le fonctionnaire a droit à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine le fonctionnaire, doit comprendre le jour de la cérémonie commémorative du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. L'employeur ne paie au fonctionnaire que les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit fonctionnaire. En outre, le fonctionnaire peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- b. À la demande du fonctionnaire, 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.
- c. Quand le fonctionnaire 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 la date du décès pour assister au jour de commémoration;
 - iii. le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.
- d. Le fonctionnaire a droit à un congé payé, d'une durée maximale d'une (1) journée, en cas de décès **d'un oncle ou d'une tante**, d'un beau-frère, d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.
- e. **Le fonctionnaire qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où il aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours**

ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine au plus tard douze (12) semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.

- f. Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu le fonctionnaire admissible à un congé de deuil en vertu du présent article, celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- g. Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande de congé dans un cas de deuil se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'administrateur général peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long ou réparti autrement que celui dont il est question dans le présent article.
- h. Le fonctionnaire a droit à un congé de deuil payé d'une (1) journée en cas de décès d'une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire qu'une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

21.08 Indemnité parentale spéciale pour les fonctionnaires totalement invalides

- a. Le fonctionnaire qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 21.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il 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 parentales 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 21.08a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 21.07a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où le fonctionnaire ne touche pas d'indemnité parentale **standard, tel que stipulé aux paragraphes 21.07 c) à k)**, pour le motif indiqué au sous-alinéa 21.08a)(i), la différence entre 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*.

- b. Le fonctionnaire reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 21.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles le fonctionnaire aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

21.13 Congé payé pour obligations familiales

- a. Aux fins de l'application des sous-alinéas c)(i), (ii), (iii) et (iv) seulement, la « famille » s'entend de tout parent demeurant en permanence au domicile du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence, de tout parent avec qui le fonctionnaire est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec le fonctionnaire, ainsi que du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), des enfants (y compris les enfants nourriciers et les enfants du conjoint de droit ou de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle du fonctionnaire, l'enfant placé en famille d'accueil, les petits-enfants, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), les beaux-parents, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur et les grands-parents du fonctionnaire et une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.
- c. Le fonctionnaire obtient les congés payés suivants :
- i. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de sa famille et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de longue durée;
 - iii. pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
 - iv. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
 - v. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - vi. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - vii. **pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;**

- d. ~~Sept virgule cinq (7,5)~~ **Quinze (15)** heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe ~~21.12b)~~ **21.13b)** peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- e. Si, au cours d'une période quelconque de congé compensatoire, un fonctionnaire obtient un congé payé pour cause de maladie dans la famille en vertu de l'alinéa **21.13c)** ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensatoire ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensatoire si le fonctionnaire le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 31 CONSULTATION

31.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter, sur demande de l'une ou l'autre partie, sur des questions d'intérêt mutuel comme les modifications aux conditions d'emploi ou aux conditions de travail qui ne sont pas régies par la présente convention sans préjuger de la position que l'employeur ou l'Association pourra adopter dans l'avenir quant à l'opportunité de voir ces questions être conventionnées. Elles pourront aussi se consulter sur d'autres sujets, par accord réciproque.

31.02 Les parties reconnaissent par ailleurs que la consultation leur permet de mieux connaître et comprendre leurs intérêts réciproques, ainsi que les décisions et positions respectives qui résulteront de leurs discussions.

31.03 Pour être efficace, la consultation doit avoir lieu le plus tôt possible avant qu'une décision finale soit prise; elle doit autant que possible débiter dès qu'une question est envisagée ou qu'un problème se pose, avant que les parties aient commencé à formuler leurs conclusions et se poursuivre à toutes les étapes du processus.

31.04 Les parties à un processus de consultation écoutent avec ouverture et discutent sur le fond des questions soumises à la consultation. Lorsqu'une partie prend position sur une question qui a fait l'objet d'une consultation, elle informe l'autre partie de cette décision et des motifs avant de l'annoncer.

NOUVEAU

31.05 Dans le cadre des comités de consultation patronale-syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux (2) parties, les représentants du Ministère et de l'Association discuteront et partageront de l'information relativement aux enjeux associés à la sous-traitance tels que, mais sans s'y limiter, l'effet sur les conditions de travail, les besoins futurs en ressources et en services, les inventaires de compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants et la charge de travail.

ARTICLE 33 TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

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

- a. la mise en place par l'employeur d'équipement ~~ou~~, de matériel, **de système ou de logiciel** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
et
- b. un changement **notable** dans les activités de l'employeur directement relié à la mise en place de cet équipement, ~~ou de ce matériel, système ou logiciel~~.

33.02 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des transformations techniques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les transformations techniques 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 fonctionnaires.

33.03 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 quatre-vingt-dix (90) jours, de la mise en place ou de la réalisation de transformations techniques qui auraient pour effet de modifier ~~sensiblement~~ **notablement** la situation d'emploi ou les conditions de travail des fonctionnaires.

33.04 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 33.03 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des transformations;
- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer les transformations;
- c. le ou les lieux concernés.

33.05 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 33.03, l'employeur doit consulter l'Association au sujet des répercussions, sur chaque groupe de fonctionnaires, des transformations techniques dont il est question au dit paragraphe. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- a. Le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des fonctionnaires 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 fonctionnaires.

33.06 Lorsque, à la suite de transformations techniques, l'employeur décide qu'un fonctionnaire 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 fournir sans frais, au fonctionnaire, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 39
HARCÈLEMENT SEXUEL

39.04 ~~Sur demande du plaignant ou de l'intimé et s~~ Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur ~~leur~~ remet ~~à un plaignant et/ou un intimé~~ une copie officielle du rapport d'enquête ~~qui en découle~~.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

XX.01 Sous réserves des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière au fonctionnaire qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.

XX.02 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par le fonctionnaire indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

XX.03 Un fonctionnaire qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.

XX.04 Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

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

~~Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'agent négociateur (ci après appelés « les parties ») relativement à la question du mieux-être des employés. Ce protocole d'entente remplace le protocole d'entente antérieur sur le mieux-être des employés que les parties avaient signé.~~

~~Les parties ont entamé l'importante négociation d'un nouveau Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) et la conception conjointe des détails et de la formulation de celui-ci afin d'y intégrer les principales caractéristiques et recommandations avancées d'un commun accord par le Comité technique et le Comité directeur, ce dont fait état le document du programme approuvé par les parties le 26 mai 2019.~~

~~Le Programme et les principes qui le sous-tendent mettent l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et leur réintégration au travail après des périodes de congé pour cause de maladie ou de blessure. Voici les principales caractéristiques du protocole d'entente précédent :~~

- ~~• contenu dans les conventions collectives;~~
- ~~• prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %;~~
- ~~• l'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;~~
- ~~• remplacement du revenu à 100 % durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;~~
- ~~• les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;~~
- ~~• la période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;~~
- ~~• les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restant à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;~~
- ~~• l'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance invalidité de longue durée (ILD);~~
- ~~• temps de déplacement pour diagnostic et traitement;~~
- ~~• services internes de gestion de cas de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;~~
- ~~• un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;~~

- ~~l'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME;~~
et
- ~~augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.~~

~~Le document du programme approuvé le 26 mai 2019 a préséance sur les principes en cas de divergence d'interprétation.~~

Processus

~~Les parties conviennent de poursuivre le travail du Comité directeur du Programme de soutien et de mieux-être des employés (PSME) du SCT/agent négociateur, qui consiste essentiellement à mettre au point un modèle de prestation des services aux fins de la mise en œuvre du Programme, y compris sa gouvernance, afin d'améliorer le mieux-être des employés et leur réintégration au travail après un congé pour cause de maladie ou de blessure.~~

~~Au besoin, le Comité directeur chargera un sous-comité de formuler des recommandations sur la mise en œuvre générale, la prestation des services et la gouvernance du Programme. Le Comité directeur aura comme priorité d'élaborer un cadre de planification assorti d'échéanciers pour orienter les travaux en vue de la mise en œuvre opportune du nouveau PSME. Un modèle de gouvernance sera élaboré en tenant compte du fait qu'il n'y aura qu'un (1) seul PSME.~~

~~Le Comité directeur terminera les travaux nécessaires à la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services et les questions de gouvernance, au plus tard le 21 mars 2020, date qui peut être reportée d'un commun accord par les parties.~~

~~Si le Comité directeur accepte la ou les recommandations concernant la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services, la gouvernance et la proposition pour le PSME en soi, le Conseil du Trésor du Canada et les unités de négociation seront appelés à approuver ces éléments.~~

~~Le cas échéant, les parties consentent mutuellement à rouvrir la convention collective afin de ne modifier que le libellé portant sur le PSME, y compris les changements corrélatifs qui en découlent. Aucun autre élément ne doit être modifié dans le cadre de cette réouverture, qui n'a pour seul but que d'apporter des modifications liées au PSME. Le PSME ne serait adjoint aux conventions collectives pertinentes qu'à titre de clause de réouverture.~~

~~Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les modalités du PSME, les dispositions actuelles des conventions collectives qui concernent les congés de maladie demeureront en vigueur.~~

~~Il est entendu que le présent protocole d'entente fait partie intégrante de la convention collective.~~

APPENDICE « H »

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - a) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - b) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération 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 augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).
 - c) Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.
2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - a) Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - b) Les montants rétroactifs à payer aux fonctionnaires seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mises en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de la convention.
3. Recours du fonctionnaire
 - a) Les fonctionnaires de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de

cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.

- b) Les fonctionnaires recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Association au sujet du format de la ventilation détaillée.
- c) Dans de telles circonstances, les fonctionnaires des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les fonctionnaires des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

APPENDICE I
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ASSOCIATION
CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS CONCERNANT LE HARCÈLEMENT EN MILIEU
DE TRAVAIL

~~Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP).~~

~~Les deux parties ont l'objectif commun de créer des milieux de travail qui sont exempts de harcèlement et de violence. Dans le contexte de l'adoption du projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail* par le gouvernement du Canada, en plus de l'initiative du greffier du Conseil privé visant à prendre des mesures pour éliminer le harcèlement en milieu de travail, le Conseil du Trésor élabore une nouvelle directive qui couvre à la fois les situations de harcèlement et de violence.~~

~~Au cours de ce processus, le Conseil du Trésor consultera les membres du Conseil national mixte (CNM) sur ce qui suit :~~

- ~~• les mécanismes pour orienter et soutenir les employés au cours du processus de résolution du harcèlement;~~
- ~~• redressement pour les répercussions négatives sur un employé en raison d'un incident de harcèlement;~~
- ~~et~~
- ~~• s'assurer que les employés peuvent signaler le harcèlement sans crainte de représailles.~~

~~Si l'ACEP le demande, l'employeur, en plus des consultations du CNM, accepterait de tenir des discussions bilatérales avec l'ACEP. À la suite de ces discussions, un rapport sera fourni au CNM.~~

~~La mise en œuvre et l'application de la présente directive ne relèvent pas du présent protocole ni de la convention collective.~~

~~Le présent protocole expire au moment de l'émission de la nouvelle directive ou le 18 avril 2022, selon la première éventualité.~~

NOUVEL APPENDICE

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts pour identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

Compte tenu de l'engagement commun des parties à l'égard de ces efforts continus, elles peuvent, par consentement mutuel, se prévaloir du paragraphe 42.03 si une révision est nécessaire pour appuyer une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur les sujets comprenant, mais non limités, aux suivants :

- affectations intérimaires;
- encaissement des congés;
- révision du salaire en masse (y compris les paiements rétroactifs);
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuel (y compris les notes de rémunération);
- temps supplémentaires;
- cotisations syndicales.

Le présent protocole d'entente prend fin le 18 avril 2026 ou au moment de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première (1^{re}) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

NOUVEL APPENDICE**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (employeur) et l'Association canadienne des employés professionnels (l'Association) concernant la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité et le congé parental dans la convention collective TR.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte pour analyser les articles sur le congé de maternité et le congé parental afin d'identifier les possibilités de simplifier le langage. Les parties conviennent que les possibilités identifiées n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur.

Le comité mixte comparera également les interrelations entre les conventions collectives et le Régime d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Association. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter ce travail et de faire rapport à leurs directions respectives au plus tard un (1) an après la signature de cette convention collective. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Les parties peuvent, sur accord mutuel, modifier la convention collective s'ils s'entendent sur des changements à apporter aux dispositions concernant le congé de maternité et le congé parental.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

ANNEXE D

MODIFICATIONS AUX DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU GROUPE TRADUCTION (TR) CONVENUES ET SIGNÉES ENTRE LES PARTIES

ARTICLE 16 JOURS DÉSIGNÉS COMME JOURS FÉRIÉS PAYÉS

16.01 Sous réserve du paragraphe 16.02, les jours suivants sont des jours désignés comme jours fériés payés pour les fonctionnaires :

- 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 naissance du souverain;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;
- g. **Journée nationale de la vérité et de la réconciliation**
- h. ~~g.~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme journée nationale d'Action de grâces;
- i. ~~h.~~ le jour du Souvenir;
- j. ~~i.~~ le jour de Noël;
- k. ~~j.~~ le lendemain de Noël;
- l. ~~k.~~ un (1) autre jour que l'employeur reconnaît comme fête provinciale ou municipale célébrée dans la région où travaille le fonctionnaire ou, à défaut, le premier lundi d'août;
et
- m. ~~l.~~ un (1) autre jour désigné jour férié national par une loi du Parlement.

Pour plus de précision, les fonctionnaires qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération calculées au tarif normal.

[...]

ARTICLE 17
CONGÉS, GÉNÉRALITÉS

17.09 Le fonctionnaire n'acquiert ou ne se voit accorder aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois ni au cours d'un exercice financier à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective ou en vertu des autres règles ou règlements applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

18.04 Report, épuisement et conversion des crédits de congé annuel

- a. Le fonctionnaire doit normalement prendre tous ses congés annuels pendant l'exercice financier au cours duquel il les acquiert.
- b. Le fonctionnaire qui, à la fin de l'exercice, ne s'est pas vu accorder tous les congés annuels pour lesquels il avait des crédits voit le solde de ses crédits reporté à l'exercice suivant, sauf la part du solde qui dépasse deux cent vingt-cinq (225) heures, qui est automatiquement convertie et payée, en multipliant le nombre de jours auquel correspondent ces crédits par la rémunération quotidienne que recevait le fonctionnaire le dernier jour de l'exercice précédent.
- c. Le fonctionnaire peut, s'il le demande par écrit et si l'employeur l'y autorise, faire convertir et payer les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés inférieurs à deux cent vingt-cinq (225) heures. La somme est calculée en multipliant le nombre de jours auquel correspond le solde par la rémunération quotidienne que recevait le fonctionnaire le dernier jour de l'exercice précédent.

18.09 Octroi unique de crédits de congé

- a. **Pendant la durée totale de son emploi à la fonction publique, le Le fonctionnaire n'a droit qu'une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise l'alinéa 18.01b).**
- b. Les crédits de congé annuel prévus aux alinéas 18.09a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 18.04.
- ~~c. Pour plus de précision, les fonctionnaires ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 18.09 qu'une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.~~

ARTICLE 21 AUTRES GENRES DE CONGÉS

21.04 Indemnité de maternité

[...]

- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas d'une fonctionnaire assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle la fonctionnaire 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 auxquelles elle 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 maternité auxquelles la fonctionnaire aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
et
 - iii. dans le cas d'une fonctionnaire ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~pour chaque semaine~~, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

ARTICLE 34
FONCTIONNAIRES À TEMPS PARTIEL

34.02 Jours désignés comme jours fériés

- a. Le fonctionnaire à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés, mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule ~~deux cinq~~ **six zéro** pour cent (~~4,25~~ **4,60** %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.
- b. Le fonctionnaire à temps partiel est rémunéré conformément aux dispositions du paragraphe 13.05 pour toutes les heures de travail effectuées un jour désigné férié.