



Propositions pour le renouvellement d'une convention collective

présentées par

l'Association canadienne des employés professionnels

au Conseil du Trésor

au nom du groupe Traduction (TR) - 313

21 octobre 2026

Introduction

Vous trouverez ci-jointes les propositions présentées sans préjudice par l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP ou l'Association) au Conseil du Trésor du Canada (L'employeur), dans le cadre des négociations visant le renouvellement de la convention collective du groupe *Traduction* (TR) de la fonction publique fédérale.

Les propositions de l'ACEP visent à améliorer les conditions d'emploi des fonctionnaires du groupe TR par la modification de dispositions existantes et l'ajout de nouvelles dispositions à la convention collective.

Les présentes propositions sont déposées sans préjudice du droit de l'Association de présenter ultérieurement d'autres propositions ou des contre-propositions à celles de l'Employeur, ainsi que de modifier, de retirer ou d'ajouter des propositions et de corriger toute erreur ou omission. L'Association a également identifié certaines questions qui devront faire l'objet de discussions et de négociations, mais pour lesquelles aucun libellé n'est proposé à ce stade. Elle se réserve le droit de présenter des propositions détaillées sur ces questions à une étape ultérieure des négociations.

L'Association propose que les articles de la convention qui ne feront pas l'objet de négociations soient renouvelés sans changement, sous réserve des corrections rédactionnelles nécessaires, notamment pour assurer leur concordance avec les autres dispositions de la convention collective ainsi qu'avec les lois et règlements applicables. Ces corrections pourront être relevées par l'une ou l'autre des parties.

L'Association demande enfin que l'employeur divulgue toutes modifications de politique ou de conditions de travail non conventionnées prévues pour la durée du contrat proposé et qui pourraient avoir une incidence sur la valeur des propositions déposées à la table durant la ronde de négociations courante. L'ACEP se réserve le droit de présenter des propositions supplémentaires après avoir reçu cette information.

La numérotation des articles, paragraphes, alinéas et renvois figurant dans le présent cahier de revendications sera ajustée en conséquence afin de tenir compte des ajouts, suppressions et modifications apportés à la convention collective à l'issue des négociations. Les nouveaux articles proposés sont désignés par la mention « XX » à titre provisoire, dans l'attente de leur numérotation définitive dans la convention collective.

Les modifications au libellé sont indiquées en caractère **gras**. L'élimination du texte est indiquée par une ~~rayure du texte~~. Le texte qui ne fait l'objet d'aucune modification est reproduit sans mise en forme particulière.

Article 1 : objet de la convention

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les fonctionnaires et l'Association et d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des fonctionnaires assujettis à la présente convention.

1.02 Les parties à la présente convention ont le désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada, d'appliquer des normes professionnelles et de favoriser le bien-être des fonctionnaires et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir dans le cadre des lois existantes des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les fonctionnaires.

1.03 Les parties reconnaissent le rôle essentiel des fonctionnaires visés par la présente convention dans la prestation de services linguistiques accessibles, équitables et de qualité à la population canadienne. Leur expertise professionnelle contribue notamment à la mise en œuvre des objectifs de la *Loi sur les langues officielles* et de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, et les parties conviennent de l'importance de maintenir au sein de la fonction publique une capacité professionnelle suffisante et de qualité en matière de traduction, de terminologie et d'interprétation.

Article 10 : congé pour les affaires de l'association

10.01 Séances de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

- a. Plaintes faites à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en vertu de l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

Sous réserve des besoins opérationnels, dans le cas de plaintes déposées conformément à l'article 190(1) de la LRTSPF alléguant une contravention des articles 157, 186(1)a), 186(1)b), 186(2)a)(i), 186(2)b), 187, 188a) ou 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

- i. au fonctionnaire qui fait une plainte en son propre nom à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
et
 - ii. au fonctionnaire qui agit pour le compte d'un fonctionnaire qui a fait une plainte ou pour celui de l'Association, si la plainte est faite par ce dernier.
- b. Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

~~Sous réserve des besoins opérationnels, IL~~ l'employeur accorde un congé non payé :

- i. au fonctionnaire qui représente l'Association dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
et
 - ii. au fonctionnaire qui présente des observations personnelles concernant une accréditation.
- c. Fonctionnaire cité comme témoin

L'employeur accorde un congé payé :

- i. au fonctionnaire cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
et
 - ii. sous réserve des besoins opérationnels, au fonctionnaire cité comme témoin par un autre fonctionnaire ou par l'Association.

(...)

10.05 Séances de négociation collective

Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé non payé au fonctionnaire qui assiste aux séances de négociation collective pour le compte de l'Association.

10.06 Réunions préparatoires à la négociation collective

Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé non payé ~~à un nombre raisonnable de~~ au fonctionnaires ~~qui pour leur permettre d'~~ assister aux réunions préparatoires à la négociation collective.

10.07 Réunions entre l'Association et la direction

Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé payé ~~au à un nombre raisonnable de~~ fonctionnaires qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Association.

10.08 Réunions de l'Association

Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé non payé ~~à un nombre raisonnable de~~ au fonctionnaire pour ~~lui leur~~ permettre d'assister aux réunions de l'Association ainsi qu'à des réunions d'organisations auxquelles l'Association est affiliée.

10.09 Formation des délégués syndicaux

Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde au fonctionnaire qui fait office de délégué syndical un congé non payé pour suivre un cours portant sur les fonctions de délégué.

10.10 Charge syndicale à temps plein

~~Sous réserve des besoins opérationnels, IL~~ l'employeur accorde un congé non payé à un fonctionnaire élu à une charge syndicale à temps plein pour la durée du mandat de ce dernier. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération et du calcul du service aux fins du congé annuel.

Article 12 : durée du travail

12.04 Régime de travail en interprétation

La numérotation du présent article et de ses dispositions sera ajustée en conséquence, au besoin, afin de tenir compte des modifications apportées à la convention collective.

a. Définitions

i. Langues des signes

ASL désigne l'« American Sign Language » et LSQ, la « Langue des signes québécoise ».

ii. Interprétation sur place

« Interprétation sur place » : l'interprète, tous les participants et tous les orateurs se trouvent dans le même lieu physique. Lorsqu'un système de transmission est utilisé, les signaux sonores et visuels nécessaires à la prestation sont acheminés par un système de transmission dédié en circuit fermé, sans recours à Internet ni à une plateforme de diffusion. L'interprète dispose d'une vue directe et continue sur les orateurs et les participants.

iii. Interprétation à distance

« Interprétation à distance » : toute affectation qui ne réunit pas toutes les conditions de l'interprétation sur place prévues au sous-alinéa ii), notamment lorsque la réception ou la transmission des signaux nécessaires à la prestation dépend d'Internet ou d'une plateforme de diffusion d'interprétation simultanée, ou lorsqu'au moins un participant ou un orateur se trouve dans un autre lieu physique. Cette définition comprend les réunions hybrides, même lorsque l'interprète se trouve dans la salle de réunion.

b. Journée normale d'interprétation sur place

- i. La journée normale de l'interprète **sur place** 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.
- ii. Pour les langues des signes, la journée normale de l'interprète **sur place** 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).

c. Constitution des équipes et effectifs minimaux en interprétation sur place

L'effectif et la composition des équipes d'interprètes sont déterminés en fonction de la charge de travail. **Les effectifs prévus au présent alinéa constituent des minimums.**

i. Effectif minimal en i Interprétation simultanée sur place :

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 **et au Sénat, où les interprètes travaillent uniquement vers leur langue A en mode unidirectionnel**, les équipes sont constituées de trois (3) interprètes par ~~cabine~~ **langue** 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. **Interprétation consécutive, chuchotée et d'accompagnement**

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. **Interprétation en langues des signes**

En interprétation en langues des signes **sur place**, l'effectif est normalement d'au moins trois (3) interprètes **par langue** ~~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 **par langue** ~~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 (2) interprètes est normalement prévue pour les affectations à haute visibilité.~~ **Malgré toute autre disposition du présent paragraphe, aucun interprète en langues des signes n'est affecté seul, quelle que soit la durée de l'affectation, le mode de**

prestation ou la nature de la réunion. L'effectif minimal en langues des signes est de deux (2) interprètes par langue (ASL ou LSQ) en tout temps.

d. Effectifs minimaux en interprétation à distance

Afin de protéger la santé des interprètes et de tenir compte de la charge cognitive accrue associée à l'interprétation à distance, l'employeur respecte les effectifs minimaux et les durées maximales prévus au présent alinéa. Sans réduire les effectifs plus élevés prévus à l'alinéa c), les effectifs minimaux applicables à l'interprétation à distance sont les suivants pour chaque équipe d'interprètes, y compris en langues des signes :

- i. Deux (2) interprètes pour une durée totale d'interprétation à distance d'au plus trois (3) heures par interprète et par journée;
- ii. Trois (3) interprètes pour une durée totale d'interprétation à distance de plus de trois (3) heures jusqu'à concurrence de quatre (4) heures.
- iii. Aucun interprète n'effectue plus de quatre (4) heures d'interprétation à distance au cours d'une même journée, quel que soit le nombre d'affectations.

e. Répartition et calcul des heures de travail

Le présent alinéa s'applique à l'ensemble des interprètes.

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, **selon les coefficients de pondération suivants :**

i. Interprétation simultanée sur place

~~IL~~ L'heure d'interprétation **sur place** ~~valant~~ **vaut** une virgule deux cinq (1,25) heure de travail s'il s'agit d'une équipe de trois (3) interprètes **ou plus** 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.

ii. Interprétation chuchotée, consécutive ou d'accompagnement sur place

~~En interprétation chuchotée, consécutive ou d'accompagnement, IL~~ 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.

iii. Interprétation en langues des signes sur place

~~Pour les langues des signes, la durée de travail est mesurée en heures, IL~~ L'heure d'interprétation ~~valant~~ **vaut** 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).~~

iv. Interprétation à distance

L'heure d'interprétation vaut une virgule huit sept cinq (1,875) heure de travail s'il s'agit d'une équipe de trois (3) interprètes ou plus et deux virgule cinq (2,5) heures de travail s'il s'agit d'une équipe de deux (2) interprètes. Ces coefficients s'appliquent à tous les modes d'interprétation à distance, y compris l'interprétation en langues des signes, l'interprétation chuchotée, consécutive ou d'accompagnement.

Quel que soit le mode d'interprétation ou le coefficient applicable, l'interprète est réputé avoir travaillé l'équivalent de sept virgule cinq (7,5) heures au minimum.

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

f. Programme des affectations et disponibilité

- i. 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 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.
- ii. 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.
- iii. 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 e) e).
- iv. Conformément à l'alinéa e) e), 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.
- v. 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.
- vi. 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 ~~du de l-~~**sous-alinéa f)(i) d).**
- vii. **Si l'interprète reçoit un préavis de moins de douze (12) heures d'une modification à son programme d'affectations ou à une période de disponibilité prévue au sous-alinéa f)(vi) dont les heures ont déjà été**

affichées ou communiquées, qui devance l'heure de début du travail ou repousse l'heure de fin du travail, la modification ne peut être mise en œuvre sans le consentement de l'interprète. Le refus de l'interprète ne peut entraîner de mesure disciplinaire ni de perte de rémunération. Lorsque l'interprète accepte une telle modification, le temps de travail de l'ensemble de la journée touchée est calculé conformément à l'alinéa e), puis multiplié par un et demi ($1\frac{1}{2}$) aux fins de l'équilibrage prévu à ce sous-alinéa. Le présent sous-alinéa s'applique même si la modification demeure à l'intérieur de la plage prévue au sous-alinéa f)(i). Un rappel au travail entièrement compris dans une période de disponibilité déjà prévue conformément au sous-alinéa f)(vi) ne constitue pas une modification aux fins du présent sous-alinéa.

12.06 Travail administratif

L'employeur reconnaît que les fonctionnaires effectuent des tâches administratives importantes dans le cadre de leur charge de travail quotidienne. L'employeur soustrait du temps disponible pour la traduction, la révision, l'interprétation ou la terminologie le temps consacré aux tâches administratives ou connexes que le fonctionnaire juge nécessaires pour accomplir son travail.

Ces tâches comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- a. Traitement des courriels des clients, des collègues, du gestionnaire, des services documentaires et de l'appui professionnel;**
- b. Confirmation mensuelle du profil dans le répertoire de SPAC;**
- c. Prétraitement / post-traitement des fichiers de conversion pour Studio;**
- d. Mise en forme des documents dans les gabarits de la BDP, avec ou sans prétraitement par le service d'éditique;**
- e. Présentation des demandes de congé, y compris la saisie dans Tétrix, GCLingua et MesRHGC et l'envoi d'un courriel;**
- f. Lecture et réponse aux messages Teams, ainsi que participation aux échanges demandés par le gestionnaire;**
- g. Gestion des mémoires de traduction, notamment leur téléversement sur SharePoint;**
- h. Gestion de l'information et saisie de données;**
- i. Préparation des projets de traduction dans Studio, y compris les projets partagés;**
- j. Coordination avec les autres parties prenantes pour les projets partagés;**
- k. Livraison des traductions dans GCLingua;**
- l. Lecture et signature des ententes de rendement, des ententes de travail, des profils de risque et des autres documents administratifs requis;**
- m. Préparation des plans d'apprentissage;**
- n. Gestion des problèmes informatiques liés notamment au VPN, à Studio et aux mots de passe;**
- o. Dépannage de Studio, notamment les recherches dans OneNote « Autoformation » et les échanges avec les super utilisateurs;**
- p. Pour les fonctionnaires en détachement, saisie des renseignements dans la feuille des détachés.**

Les périodes d'attente de travail ou de résolution de problèmes informatiques, ainsi que les interruptions de travail causées par une panne de courant, sont également soustraites du temps disponible pour la traduction, la révision, l'interprétation ou la terminologie.

Article 15 : rémunération

Rémunération provisoire

~~15.04 La période qui rend admissible à la rémunération provisoire est de trois (3) jours ouvrables ou trois (3) postes consécutifs. Cette rémunération est versée conformément aux règlements existants.~~

- a. **Lorsqu'un fonctionnaire est tenu par l'employeur d'exécuter à titre provisoire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours ou postes consécutifs, il touche, pendant la période où il exerce ces fonctions à titre provisoire, une rémunération provisoire calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur, cette rémunération étant déterminée conformément au paragraphe 15.05.**
- b. **Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.**
- c. **Lorsqu'un fonctionnaire se voit accorder un congé payé pendant la période de référence, ce congé n'interrompt pas la période de référence, mais la prolonge d'une durée équivalente à celle du congé payé.**
- d. **Il est entendu qu'un fonctionnaire n'est pas tenu d'exécuter toutes les fonctions du niveau de classification supérieur pour avoir droit à la rémunération provisoire, et que l'employeur ne peut lui refuser cette rémunération au seul motif qu'il n'a pas exécuté l'ensemble de ces fonctions. Les fonctions d'un niveau de classification supérieur ne peuvent être attribuées, réattribuées, fractionnées, confiées à tour de rôle ou retirées arbitrairement dans le seul but d'éviter le versement d'une rémunération provisoire.**

15.05 Taux de rémunération en cas de promotion :

Le fonctionnaire nommé à un niveau de classification dont le taux de rémunération maximal est supérieur à celui de son ancien niveau de classification est rémunéré, dans son nouveau niveau de classification, au taux de rémunération le plus proche de celui qu'il touchait immédiatement avant sa nomination et qui lui procure une augmentation de rémunération au moins égale à la plus faible augmentation d'échelon prévue pour le nouveau niveau de classification. Si aucun taux ne satisfait à cette condition, le fonctionnaire est rémunéré au taux maximal de la nouvelle échelle de rémunération.

~~15.065~~ La rémunération versée au fonctionnaire pour les heures supplémentaires exécutées au cours de la période qui comporte des augmentations de rémunération avec effet rétroactif fera l'objet d'un nouveau calcul et la différence entre le montant versé d'après l'ancienne rémunération et le montant payable d'après la nouvelle rémunération sera versée au fonctionnaire.

~~15.076~~ Lorsque l'employeur affecte temporairement à des fonctions d'interprétation un fonctionnaire de niveau TR-02, TR-03 ou TR-04 qui n'est pas interprète, ce dernier a droit à un montant de quarante dollars (40 \$) par jour en plus de sa rémunération normale; cependant, ce

montant n'est pas accordé pour le temps qu'il passe à acquérir une formation en vue de ces fonctions.

Article 19 : congé parlementaire et congé d'interprétation

L'Association se réserve le droit de déposer des propositions relatives au congé parlementaire et congé d'interprétation. Le libellé précis sera déposé à une étape ultérieure des négociations.

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, **tout parent avec qui le fonctionnaire est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec le 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.

- 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 débiter 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~~ **cinq (5) 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~~ **de travail** consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de ~~cinq (5)~~ **sept (7) 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 débiter dans les deux (2) jours suivant le décès;
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard ~~douze (12) mois~~ **vingt-quatre (24) 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~~ **cinq (5) 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~~ **de deux (2) jours**, en cas de décès d'un oncle ou d'une tante, **d'une nièce ou d'un neveu**, d'un beau-frère, d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

Article 21 : autres genres de congés

21.10 Congé pour proches aidants

- a. Un fonctionnaire qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit à l'alinéa 21.10a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c. Un fonctionnaire qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il en est avisé.
- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un fonctionnaire est refusée, l'alinéa 21.10a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où le fonctionnaire en est avisé.
- e. **Le fonctionnaire assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pendant ce délai de carence.**
- f. **Pour chaque semaine où le fonctionnaire touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes, il reçoit la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'assurance-emploi applicables.**
- g. ~~e.~~ Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Article 21 : autres genres de congés

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, du beau-frère, de la belle-sœur, de la bru, du gendre** 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.~~ **Le fonctionnaire bénéficie de soixante-quinze (75) heures de congé payé pour obligations familiales par exercice financier, auxquelles s'ajoutent, le cas échéant, les crédits reportés conformément à l'alinéa e).**
- 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~~ **qui concerne l'enfant du fonctionnaire**, 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;
 - viii. **pour s'occuper d'autres questions qui sont raisonnablement considérées comme une situation pressante dans le foyer de fonctionnaire.**
 - ix. ~~d. Quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 21.13b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous de nature professionnelle 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.~~

- d. 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.
- e. **Lorsqu'un fonctionnaire n'a pas épuisé ses crédits de congé prévus par le présent article au cours d'un exercice financier, la partie non utilisée est reportée à l'exercice financier suivant, jusqu'à concurrence de cent cinquante (150) heures. Ces crédits peuvent être utilisés en sus des soixante-quinze (75) heures prévues à l'alinéa b).**

Article 21 : autres genres de congés

21.23 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le fonctionnaire se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~quinze (15) heures~~ **vingt-deux virgule cinq (22,5) heures** de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris ~~en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune~~ **en périodes d'une (1) heure chacune**.

Article 21 : autres genres de congés

21.24 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) fonctionnaire ou l'enfant d'un(e) fonctionnaire subit de la part d'une personne avec qui le fonctionnaire a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les fonctionnaires peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité **et leur rendement** au travail. **L'employeur s'engage par conséquent à offrir son soutien aux membres du personnel qui sont victimes de violence familiale.**
- b. Sur demande, le fonctionnaire qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui le fonctionnaire a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre au fonctionnaire, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale; **ou**
 - vi. **de remplir toutes autres obligations liées à la gestion de sa situation.**
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas ~~soixante-quinze (75) heures~~ **cent cinquante (150) heures** au cours d'une année financière. **Des congés payés supplémentaires au-delà des cent cinquante (150) heures prévues peuvent être accordés au cas par cas.**
- d. **Tous les renseignements personnels au sujet de la situation de violence familiale du fonctionnaire demeurent confidentiels conformément aux lois pertinentes. Aucune information ne sera conservée dans le dossier du fonctionnaire sans son autorisation écrite expresse.**
- e. **Afin d'offrir une aide aux fonctionnaires victimes de violence familiale et d'offrir un environnement de travail sécuritaire à tout son personnel, l'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'un fonctionnaire en situation de violence familiale pour ce qui suit :**
 - i. **La modification de son horaire ou de son lieu de travail;**
 - ii. **La réaffectation de tâches;**
 - iii. **Le télétravail;**
 - iv. **La mutation ou l'affectation à un autre lieu d'emploi;**

- v. **Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse courriel pour éviter tout contact intimidant; et/ou**
 - vi. **Toute autre mesure appropriée dont celles prévues dans les dispositions existantes visant à accorder des modalités de travail flexibles.**
- d. f. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail du fonctionnaire, que le fonctionnaire soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. Le fonctionnaire fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. g. Nonobstant les alinéas 21.24(b) et 21.24(c), le fonctionnaire n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si le fonctionnaire fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que le fonctionnaire ait commis cet acte.

Article 21 : autres genres de congés

21.25 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

L'employeur ~~peut, à sa discrétion,~~ **doit** accorder un congé payé **lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables au fonctionnaire l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable** ~~ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.~~

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

Article 21 : autres genres de congés

21.26 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones

- a. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, ~~quinze (15) heures~~ **trente-sept virgule cinq (37,5) 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.

Article 25 : Santé et sécurité

25.01 L'employeur prévoit toute mesure raisonnable assurant la santé et la sécurité des fonctionnaires et convient de remédier dans un délai raisonnable à toute situation qui peut être préjudiciable à leur santé ou à leur sécurité. L'employeur fera bon accueil aux recommandations faites par l'Association à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les techniques et les procédés raisonnables destinés à prévenir ou à réduire le risque d'accidents du travail.

25.02

- a. **Lorsque l'équipement électronique ou les installations matérielles nécessaires au travail d'interprétation ne sont pas fournis par le client ou par un tiers, l'employeur les fournit sans frais pour l'interprète.**
- b. **Dans tous les cas, il incombe à l'employeur de s'assurer que l'équipement électronique et les installations matérielles utilisés pour le travail d'interprétation sont conformes aux exigences applicables des normes de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) relatives à l'interprétation. L'employeur assure, sans frais, aux interprètes et à l'Association l'accès aux normes applicables.**
- c. ~~a.~~ **L'interprète ~~peut~~ doit être dispensé par son chef de service d'effectuer un travail d'interprétation lorsque l'équipement électronique ou les installations matérielles ne sont pas conformes aux normes minimales de l'Organisation internationale de normalisation (ISO).** **visées à l'alinéa b).**
- d. ~~b.~~ **L'employeur met un casque d'écoute gratuitement à la disposition de l'interprète conforme aux exigences applicables des normes visées à l'alinéa b).**

Article 25 : Santé et sécurité

25.03 Harcèlement et violence

L'Association et l'employeur reconnaissent le droit des fonctionnaires de travailler dans un milieu exempt de toute forme de harcèlement et de violence. Les parties conviennent que le harcèlement et la violence ne seront pas tolérés sur le lieu de travail.

- a. Tout fonctionnaire qui estime avoir été victime de harcèlement peut présenter un grief conformément à l'article 30. Le grief est immédiatement renvoyé au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et peut être renvoyé à l'arbitrage s'il n'est pas réglé à la satisfaction de l'auteur du grief.**
- b. Lorsqu'un fonctionnaire a également présenté un avis d'incident concernant les mêmes faits que ceux visés par le grief, le traitement du grief est suspendu, à sa demande, jusqu'à l'issue du processus prévu par la loi.**
- c. À la demande du fonctionnaire, l'employeur lui accorde des mesures provisoires pendant le traitement de l'avis d'incident et la procédure de règlement des griefs afin d'atténuer les effets de la situation qu'il vit. Ces mesures comprennent notamment, mais sans s'y limiter :**
 - i. La réaffectation à un lieu de travail ou à une équipe où le fonctionnaire n'a aucun contact avec la partie intimée ou où ses contacts avec celle-ci sont réduits;**
 - ii. Le télétravail;**
 - iii. Toute mesure raisonnable demandée par le fonctionnaire.**
- d. La participation à ces procédures de recours n'entraîne aucune perte de rémunération et n'oblige pas le fonctionnaire à utiliser des crédits de congé, notamment des crédits de congé annuel, de congé compensatoire ou de congé de maladie, acquis à d'autres fins.**

Article 25 : Santé et sécurité

25.04 Programme de santé auditive

a. L'employeur, conjointement avec l'Association, met sur pied, dans les six (6) mois suivant la signature de la présente convention, un programme de santé auditive à l'intention des interprètes visant à prévenir les incidents acoustiques, à dépister leurs effets sur la santé auditive et à assurer la prise en charge des interprètes qui en subissent dans l'exercice de leurs fonctions. L'employeur maintient ce programme conformément aux dispositions du présent article et tient compte des recommandations formulées par l'Association.

b. L'employeur offre, sans frais pour le fonctionnaire et pendant les heures de travail, à tout interprète une évaluation de référence de sa santé auditive comprenant au minimum un examen audiométrique. Cette évaluation est offerte au début de l'emploi comme interprète ou, pour les interprètes déjà en poste, à l'entrée en vigueur de la présente convention. Une évaluation périodique est ensuite offerte au moins une fois tous les deux (2) ans, ou plus fréquemment sur recommandation d'un professionnel de la santé.

c. L'interprète qui subit un incident acoustique en informe dans les meilleurs délais son supérieur. L'employeur consigne l'incident par écrit dans un registre dédié aux incidents acoustiques. Les obligations prévues au présent alinéa s'ajoutent, sans les limiter, aux obligations de déclaration, d'enquête, de tenue de registres et de transmission de rapports prévues au *Code canadien du travail* et à la partie XV du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*.

d. À la suite d'un incident acoustique, l'interprète est immédiatement relevé de ses fonctions d'interprétation pour le reste de la période de travail, sans perte de salaire ni de congé, et a accès sans délai à une consultation avec un professionnel de la santé auditive selon les modalités suivantes :

- i. L'employeur prend les dispositions nécessaires pour qu'une consultation avec un audiologiste ou un médecin ait lieu dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le signalement, et il en assume les frais, y compris les frais de déplacement.
- ii. Jusqu'à la consultation, l'interprète n'est affecté à aucune fonction d'interprétation. Il est affecté à d'autres fonctions, ou, si l'employeur n'est pas en mesure de lui en confier, il est en congé payé.

e. L'employeur assume, sans frais pour le fonctionnaire, les coûts non autrement couverts par un régime public ou un régime d'assurance applicable de toute évaluation, de tout traitement ou de tout dispositif de protection auditive recommandé par un professionnel de la santé à la suite d'un incident acoustique visé au présent article.

f. Sans limiter les droits du Comité de santé et de sécurité au travail prévus par le *Code canadien du travail* et ses règlements, l'employeur lui transmet deux (2) fois par année des données agrégées relatives aux incidents acoustiques signalés en vertu de l'alinéa c). Le Comité de santé et de sécurité au travail examine ces données et formule à l'employeur des recommandations visant à réduire les risques de futurs incidents acoustiques.

g. L'employeur répond par écrit à chacune des recommandations dans les trente (30) jours de leur réception. Lorsqu'il n'y donne pas suite, il en expose les motifs par écrit. La réponse est transmise au Comité de santé et de sécurité au travail.

Article 27 : documentation

27.01 L'employeur ~~accepte que les~~ **fournit aux** fonctionnaires ~~aient accès aux~~ **les** publications et à la documentation ~~qu'il juge~~ nécessaires à l'exécution de leur travail.

27.02 ~~Sous réserve des besoins opérationnels, IL~~ l'employeur ~~permet~~ **accorde** aux interprètes **le temps nécessaire, pendant leurs heures de travail, pour** de se familiariser au préalable avec le sujet et la nature de la réunion à laquelle ils sont affectés. **À cette fin l'employeur est responsable d'obtenir** ~~en obtenant~~ auprès des organisateurs **ou des participants** toute documentation **existante ou produite aux fins de la réunion qui est nécessaire à la préparation de l'affectation, notamment l'ordre du jour, les présentations, les notes d'allocution, les textes devant être lus, les rapports, les documents de référence ainsi que les listes de termes et d'acronymes. L'employeur effectue les suivis nécessaires auprès des organisateurs ou des participants afin d'obtenir cette documentation et la transmet sans délai aux interprètes.** ~~nécessaire et en mettant sur pied les séances d'information et d'explication appropriées. L'employeur donne aux interprètes la possibilité de se préparer efficacement à leur tâche en les affectant à du travail de documentation chaque fois que cela est nécessaire.~~

27.03 Nonobstant le paragraphe 27.02, pour toute affectation de nature technique ou à grande visibilité, l'employeur fournit à l'interprète toute la documentation visée au paragraphe 27.02 au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de l'affectation. À défaut de fournir la documentation dans le délai prévu, l'employeur ne peut exiger de l'interprète qu'il effectue l'affectation, à moins que celui-ci accepte expressément de l'effectuer. Toute documentation nouvelle ou modifiée reçue après le délai de (3) jours est transmise sans délai à l'interprète.

27.04 Aux fins du paragraphe 27.03 :

- a. une « affectation de nature technique » comprend notamment une affectation portant sur un domaine spécialisé;
- b. une « affectation à grande visibilité » comprend notamment une affectation diffusée au public ou à laquelle participent des hauts fonctionnaires, des dignitaires ou des représentants internationaux.

Article 31: Consultation

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, **l'évaluation professionnelle et l'accréditation**, les besoins futurs en ressources et en services, les inventaires de compétences, le transfert des connaissances, **le maintien de l'expertise professionnelle interne**, les postes vacants et la charge de travail.

Article 33 : ~~transformation techniques~~ changements technologiques

33.01 Dans le présent article, l'expression « ~~transformations techniques~~ **changements technologiques** » signifie l'un ou l'autre des changements suivants :

a. la mise en place par l'employeur d'équipement, de matériel, de système ou de logiciel, **y compris l'intelligence artificielle et les technologies connexes**, 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, matériel, système ou logiciel-;

c. un changement technologique apporté à un système, un logiciel ou du matériel qui en modifie la nature par rapport à ce qui était utilisé auparavant, y compris les fonctionnalités optimisées par l'intelligence artificielle intégrées à un système, un logiciel ou du matériel existant.

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.~~ **que peuvent présenter les changements technologiques.** Lorsqu'il faut réaliser ~~des transformations techniques~~ **des changements technologiques**, l'employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les fonctionnaires. **Sous réserve de ce qui précède, les changements technologiques doivent servir à soutenir le travail exécuté par les fonctionnaires et ne peuvent avoir pour effet de le remplacer.**

33.03 ~~Sauf dans les cas d'urgence, l'~~**L'**employeur ~~convient de donner~~ **donne** à l'Association **et aux fonctionnaires touchés** un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins ~~quatre-vingt-dix (90) jours~~ **un (1) an**, de la mise en place ou de la réalisation de ~~transformations techniques~~ **changements technologiques** qui auraient pour effet de modifier notablement la situation d'emploi ou les conditions de travail des fonctionnaires.

En cas d'urgence, soit lorsqu'un changement est nécessaire pour parer à un risque immédiat pour la santé ou la sécurité des fonctionnaires ou pour la sécurité des systèmes, l'employeur peut procéder à un déploiement temporaire avant l'expiration du préavis et avant que les processus prévus aux paragraphes 33.05 et 33.07 aient été menés à terme. Il en avise l'Association par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables en exposant les motifs de l'urgence, et les processus prévus aux paragraphes 33.05 et 33.07 sont entrepris sans délai.

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~~ **du changement, y compris la description des fonctionnalités d'intelligence artificielle qu'il comporte et l'usage prévu des données;**

- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer ~~les transformations~~ **le changement**;
- c. le ou les lieux concernés-;
- d. **le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des fonctionnaires susceptibles d'être touchés**;
- e. **les effets prévus sur les fonctions, les méthodes de travail, la charge de travail et les exigences de rendement**;
- f. **la justification du changement et les solutions de rechange envisagées.**

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 **de manière véritable et continue** au sujet des répercussions, sur chaque groupe de fonctionnaires, ~~des transformations techniques~~ **des changements technologiques** dont il est question au dit paragraphe, **par l'entremise d'un Comité consultatif patronal-syndical (CCPS) ou de tout autre mécanisme dont conviennent les parties. La consultation a lieu à un stade où le changement envisagé peut encore être modifié, reporté ou abandonné.** 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~~ **le changement**.
- b. Les répercussions que ~~les transformations~~ **le changement** pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des fonctionnaires.
- c. **Les avis spécialisés des fonctionnaires qui travaillent directement dans leurs domaines de compétence respectifs.**

La consultation est réputée menée à terme lorsque l'employeur a répondu par écrit aux observations de l'Association et lui a fait connaître sa décision ainsi que les motifs de celle-ci, et les modifications apportées au changement technologique, le cas échéant, à la suite de la consultation.

33.06 Lorsque, à la suite ~~de transformations techniques~~ **de changements technologiques**, ~~l'employeur décide qu'un fonctionnaire doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions~~ **régulières ou révisées** de son poste d'attache, l'employeur ~~fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir~~ **fournit** sans frais, au fonctionnaire, la formation nécessaire pendant ses heures de travail. **Lorsque plus d'un fonctionnaire est touché par le même changement technologique, les programmes de formation sont élaborés conjointement avec l'Association et offerts sans frais aux fonctionnaires.**

33.07 Évaluation conjointe des répercussions

- a. **Lorsqu'un changement technologique doit être mis en place, l'employeur et l'Association procèdent conjointement à une évaluation des répercussions afin de rechercher les moyens de réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les fonctionnaires.**
- b. **L'évaluation porte sur tout changement technologique proposé, y compris l'intelligence artificielle et les technologies connexes, et en évalue les effets sur**

l'emploi, les fonctions, les exigences en matière de compétences et les conditions de travail.

- c. L'évaluation est consignée dans un rapport écrit qui indique les points sur lesquels les parties s'entendent ainsi que, lorsqu'elles sont en désaccord, leurs positions respectives et les motifs de leur désaccord.**
- d. Le rapport est transmis à l'Association et aux fonctionnaires touchés, et sert de base à la consultation et à la négociation des mesures visant à remédier aux répercussions relevées. L'évaluation est réputée complétée à la date de transmission du rapport.**
- e. Les parties mettent l'évaluation à jour un (1) an puis deux (2) ans après la date de déploiement du changement technologique. La mise à jour est effectuée selon les modalités prévues aux alinéas a) à c), avec la participation de fonctionnaires exerçant les fonctions visées; le temps qui y est consacré constitue du temps de travail. Par la suite, l'évaluation est mise à jour à la demande de l'une ou l'autre des parties, pourvu qu'au moins un (1) an se soit écoulé depuis la dernière mise à jour.**

33.08 Conditions préalables au déploiement

Sous réserve de l'exception temporaire prévue au paragraphe 33.03, l'employeur ne peut déployer un changement technologique touchant les fonctions de traduction, de terminologie ou d'interprétation tant que :

- a. le préavis prévu au paragraphe 33.03 n'a pas été donné;**
- b. la consultation prévue au paragraphe 33.05 n'a pas été menée à terme;**
- c. l'évaluation conjointe prévue au paragraphe 33.07 n'a pas été complétée;**
- d. la formation prévue au paragraphe 33.06 n'a pas été offerte aux fonctionnaires touchés.**

Les processus prévus aux paragraphes 33.05 et 33.07 sont menés au cours de la période de préavis.

33.09 Examen conjoint à l'initiative de l'Association

- a. L'Association peut, de sa propre initiative ou à la demande d'un ou de plusieurs fonctionnaires, présenter à l'employeur une demande écrite d'examen conjoint visant tout outil, système ou logiciel utilisé dans l'exercice des fonctions de traduction, de terminologie ou d'interprétation lorsque :**
 - i. l'Association a des motifs de croire que l'outil, le système ou le logiciel a fait l'objet d'une modification visée au paragraphe 33.01 sans que celle-ci ait été traitée comme un changement technologique;**
 - ii. il a été mis en place avant que les processus prévus aux paragraphes 33.03 à 33.08 aient été suivis;**
 - iii. ses effets réels diffèrent de ceux prévus à l'évaluation conjointe des répercussions;**

- iv. **il produit des effets sur la qualité du travail, la charge de travail, la santé et la sécurité, la confidentialité, l'accessibilité ou les exigences de rendement qui n'avaient pas été relevés.**
- b. **La demande désigne l'outil visé et expose sommairement les effets observés.**
- c. **Sur réception de la demande, l'employeur et l'Association procèdent à l'examen prévu au présent paragraphe et les paragraphes 33.05 et 33.07 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires.**
- d. **L'employeur convoque l'examen conjoint dans les trente (30) jours de la demande. L'examen est mené à terme dans les quatre-vingt-dix (90) jours et donne lieu à un rapport écrit transmis à l'Association et aux fonctionnaires touchés, indiquant les constats sur lesquels les parties s'entendent, leurs positions respectives sur les questions en litige et les mesures correctives proposées par chacune des parties.**
- e. **Lorsque l'examen révèle des effets négatifs qui n'avaient pas été prévus ou qui diffèrent de ceux qui avaient été évalués, l'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer ces effets ou, lorsqu'ils ne peuvent être éliminés, pour les réduire au minimum.**
- f. **Un même outil ne peut faire l'objet de plus d'une demande d'examen par période de douze (12) mois, à moins qu'il n'ait fait l'objet d'une modification visée au paragraphe 33.01 ou que de nouveaux faits n'aient été portés à la connaissance des parties.**

ARTICLE 42 : Durée de la convention collective

L'Association souhaite négocier la durée de la prochaine convention collective et se réserve le droit de présenter une proposition à cet égard au cours des négociations.

Article XX : Télétravail

L'Association se réserve le droit de déposer des propositions relatives au télétravail. Le libellé précis sera déposé à une étape ultérieure des négociations.

Article XX: intégrité professionnelle

xx.01 Les parties reconnaissent que la prestation de services de traduction, de révision, de terminologie et d'interprétation conformes aux normes professionnelles constitue un élément fondamental de l'excellence professionnelle et de la qualité des services de la fonction publique, comme le prévoit le Code de valeurs et d'éthique du secteur public.

xx.02 Aux fins du présent article, sont conformes aux normes professionnelles :

- a. la traduction et la révision qui produisent un texte fidèle au sens et à l'intention du texte de départ, lisible, adapté à son destinataire et à sa fin, correct sur le plan linguistique et soigné quant à sa présentation;
- b. l'interprétation qui rend le message de façon exhaustive et fidèle, dans une langue et un style approprié, avec une terminologie juste, et qui est adaptée à l'auditoire;
- c. les travaux de terminologie qui sont exacts, fiables et fondés sur une recherche documentée.

xx.03 Conformément au paragraphe 1.02 de la présente convention et afin de garantir le respect du professionnalisme des fonctionnaires, l'employeur assure à ceux-ci les conditions de travail et les moyens nécessaires pour livrer un service de qualité, y compris l'accès à la documentation, aux outils et à la formation nécessaires.

xx.04 Il ne peut être exigé d'aucun fonctionnaire qu'il agisse de façon incompatible avec le principe énoncé au paragraphe xx.01, ni qu'il atteste de la qualité d'un travail qui ne satisfait pas aux normes qui y sont visées.

xx.05 Les exigences de production, les normes de rendement, les échéances ou l'utilisation d'outils technologiques, y compris les outils de traduction automatique et d'intelligence artificielle, ne peuvent avoir pour effet d'obliger un fonctionnaire à déroger au principe énoncé au paragraphe xx.01 ni de dispenser l'employeur des obligations prévues au paragraphe xx.03.

xx.06 Autonomie professionnelle et recours aux outils

- a. L'employeur reconnaît l'autonomie professionnelle du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions de traduction, d'interprétation ou de terminologie. Le fonctionnaire exerce ses fonctions selon les règles de l'art de la profession.
- b. Le fonctionnaire n'est pas tenu d'employer un outil technologique, y compris un outil de traduction automatique ou d'intelligence artificielle, lorsqu'il juge que son utilisation nuirait à la qualité de son travail. Dans un tel cas, aucune mesure disciplinaire ni autre mesure préjudiciable ne peut lui être imposée, et le temps nécessaire à l'accomplissement de la tâche selon les normes visées au paragraphe xx.01 lui est accordé.

xx.07 Aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire, d'une évaluation de rendement défavorable ou de toute autre mesure préjudiciable pour avoir soulevé de bonne foi, auprès de l'employeur, des préoccupations relatives à la qualité des services linguistiques ou aux conditions dans lesquelles il est appelé à les rendre.

Article XX : Environnement de travail numérique : intelligence artificielle (IA) et nouvelles technologies

xx.01 Principe directeur

Les parties reconnaissent que le déploiement de systèmes d'intelligence artificielle et de nouvelles technologies au sein du Bureau de la traduction transforme le travail des fonctionnaires. Elles conviennent que ces systèmes ont pour but d'appuyer le jugement professionnel des fonctionnaires et non de s'y substituer. L'expertise, l'autonomie et le pouvoir discrétionnaire humains demeurent au cœur de toute décision ayant une incidence sur les fonctionnaires ou sur la qualité du travail rendu au public.

xx.02 Définition

Aux fins du présent article :

« système d'intelligence artificielle » (« système d'IA ») désigne un système fondé sur une machine, conçu pour fonctionner avec différents degrés d'autonomie et pouvant s'adapter après son déploiement. En fonction d'objectifs explicites ou implicites, un tel système déduit, à partir des données qu'il reçoit, la façon de générer des résultats, tels que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions, qui peuvent influencer des environnements physiques ou virtuels. Cette définition englobe aussi bien les outils autonomes que les fonctionnalités optimisées par l'IA intégrées à des logiciels ou à des plateformes déjà en usage dans le milieu de travail.

Encadrement des décisions

xx.03 L'employeur peut utiliser des systèmes d'intelligence artificielle ou des systèmes automatisés afin d'appuyer ou de faciliter la prise de décisions ayant une incidence directe sur les droits, les tâches, les conditions d'emploi ou les questions disciplinaires des fonctionnaires, pourvu que l'humain demeure au centre du processus décisionnel.

xx.04 L'employeur s'abstient de recourir à l'IA ou à des systèmes de prise de décisions automatisée pour le recrutement.

Information sur les systèmes

xx.05 L'employeur fournit aux fonctionnaires, avant qu'ils soient tenus d'utiliser un système d'IA ou un système de prise de décisions automatisée, des renseignements clairs et accessibles sur l'utilisation de l'IA et des systèmes de prise de décisions automatisée dans leur travail, notamment des lignes directrices et un énoncé des limites, des risques, des considérations éthiques, des exigences de supervision humaine et des mesures en place pour protéger les données et les renseignements personnels. Il met ces renseignements à jour avant toute modification de l'utilisation ou des fonctionnalités du système.

xx.06 L'employeur avise l'Association par écrit au moins trente (30) jours avant d'utiliser, ou de communiquer à un tiers pour utilisation, des travaux réalisés par les fonctionnaires de l'unité de négociation aux fins de l'entraînement d'un système d'IA ou

d'un système de prise de décisions automatisée. L'avis précise les systèmes concernés, la nature des données utilisées et leur provenance.

Développement de l'IA et de nouvelles technologies

xx.07 Les fonctionnaires peuvent participer à la conception et au développement de systèmes d'intelligence artificielle dans l'exercice de leurs fonctions, pourvu que ces systèmes ne visent pas à réduire, à remplacer ou à sous-traiter le travail des membres de l'unité de négociation.

Protection des renseignements et des données

xx.08 L'employeur utilise l'IA et les systèmes automatisés dans la fonction publique de manière à protéger les renseignements personnels, à limiter au minimum la collecte de données et à garantir la sécurité. Les renseignements personnels confiés au gouvernement du Canada doivent être recueillis, utilisés, divulgués et conservés conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et aux politiques connexes du Conseil du Trésor, notamment la Politique sur la protection de la vie privée, la Directive sur les pratiques relatives à la protection de la vie privée et la Politique sur la sécurité du gouvernement.

xx.09 L'employeur veille à ce que les données sur l'appartenance à un groupe d'équité obtenues notamment au moyen de la déclaration volontaire demeurent confidentielles. Ces données doivent être stockées de manière sécuritaire afin d'être protégées contre toute tentative d'accès, d'analyse ou de traitement par un système automatisé ou par l'IA.

XX.10 Les programmes d'IA et les systèmes de prise de décisions utilisés doivent être conçus au Canada. Toutes les données utilisées ou produites par ces systèmes doivent rester au Canada et ne peuvent être vendues.

Formation sur l'IA et les nouvelles technologies

xx.11 L'employeur offre aux fonctionnaires de la formation gratuite sur l'IA et les nouvelles technologies durant les heures de travail, au moins une fois par année et avant qu'ils soient tenus d'utiliser un nouveau système ou une nouvelle fonctionnalité. Cette formation vise à montrer comment utiliser ces outils de façon sûre et efficace et à s'adapter aux technologies en constante évolution.

xx.12 Cette formation est obligatoire pour les fonctionnaires qui participent au déploiement d'un système d'IA ou d'un système de prise de décisions automatisée, qui l'utilisent ou qui le gèrent.

Traitement des données et prise de décisions automatisés

xx.13 L'employeur met en place des mesures de protection et d'atténuation des biais pour éviter que l'utilisation de l'IA ou la prise de décisions automatisée ne nuise aux fonctionnaires.

xx.14 L'employeur s'assure que l'utilisation de l'IA et la prise de décisions automatisée, notamment le traitement algorithmique de renseignements personnels, ne génèrent pas de biais, d'iniquités systémiques ou de discrimination illicite, et qu'elles sont conformes

aux lois du travail et aux lois sur les droits de la personne et la protection des renseignements personnels.

xx.15 Les fonctionnaires ont le droit de signaler, de bonne foi, tout soupçon d'erreur, de biais ou de discrimination illicite associés à l'utilisation de systèmes d'IA ou de systèmes automatisés, sans faire l'objet de mesures disciplinaires ou d'autres formes de représailles.

Protection contre les conséquences des erreurs des systèmes

xx.16 L'employeur relève, évalue et corrige toute erreur découlant de l'utilisation de l'IA ou de la prise de décisions automatisée et informe, par écrit, les fonctionnaires concernés de l'incidence possible de ces problèmes sur leurs tâches et leur situation d'emploi, au plus tard cinq (5) jours ouvrables après en avoir pris connaissance. Jusqu'à leur correction, l'employeur suspend l'utilisation des résultats erronés qui peuvent avoir une incidence sur les fonctionnaires.

Application de l'article

xx.17 Le présent article s'applique aux systèmes existants et nouveaux utilisés dans les activités visées par la présente convention, y compris ceux fournis par un tiers. Il complète les articles 31, 32 et 33. Son application n'est pas subordonnée à la réalisation d'une transformation technique au sens du paragraphe 33.01. Aucune disposition du présent article ne peut être interprétée comme autorisant une utilisation interdite au paragraphe xx.04.

Article XX : Soutien à la santé génésique

xx.01 Aux fins du présent article, « santé génésique » inclut :

- i. les menstruations, la périménopause, la ménopause et l'hypogonadisme;**
- ii. le syndrome des ovaires polykystiques (SOPK) et l'endométriose;**
- iii. la fécondation in vitro (FIV) et d'autres formes de techniques de procréation assistée;**
- iv. la vasectomie, la ligature des trompes, l'hystérectomie et l'ovariectomie;**
- v. la grossesse qui se termine autrement que par une naissance;**
- vi. les soins reproductifs d'affirmation de genre;**
- vii. ainsi que les maladies, les interventions et les traitements médicaux connexes.**

xx.02 L'employeur reconnaît l'importance d'offrir du soutien aux fonctionnaires qui éprouvent des douleurs, de l'inconfort ou d'autres symptômes liés à la santé génésique, y compris l'importance d'offrir un lieu de travail sécuritaire sur les plans physique et psychologique, de promouvoir le bien-être et de répondre aux besoins en santé mentale découlant de ces expériences.

Soutien individuel en matière de santé génésique

xx.03 Afin d'aider les fonctionnaires à gérer les symptômes liés à leur santé génésique et d'offrir un lieu de travail sécuritaire, l'employeur approuve les demandes raisonnables concernant ce qui suit :

- a. le télétravail;**
- b. l'adoption d'un horaire flexible;**
- c. des mesures de soutien sur le lieu de travail qui favorisent le confort et le bien-être du fonctionnaire, comme des périodes de repos dans un endroit tranquille ou des pauses supplémentaires;**
- d. des congés payés conformément aux paragraphes XX.04 à XX.12.**

Les demandes visant à obtenir ces mesures ne seront pas refusées sans motif valable.

Congés pour la santé génésique

xx.04 Le fonctionnaire a droit à un maximum de quatre-vingt-dix (90) heures de congé payé par année civile pour gérer les symptômes liés à sa santé génésique ou pour se rendre à des rendez-vous sans obligation de fournir un certificat médical.

xx.05 Le fonctionnaire qui demande des congés en vertu du présent article doit informer l'Employeur le plus tôt possible de la période réelle ou prévue de ces congés.

xx.06 Le fonctionnaire qui a épuisé ses congés pour la santé génésique peut prendre des congés de maladie payés conformément aux dispositions sur les congés de maladie de la convention collective, sans obligation de fournir un certificat médical.

Congé en cas d'interruption de grossesse

xx.07 Aux fins du présent article, « interruption de grossesse » désigne une grossesse qui se termine autrement que par une naissance.

xx.08 La fonctionnaire a droit à des congés payés en vertu du présent article dans les cas suivants:

- a. la fonctionnaire subit une interruption de grossesse;**
- b. l'épouse ou la conjointe de fait du fonctionnaire subit une interruption de grossesse;**
- c. une autre personne subit une interruption de grossesse et le fonctionnaire serait devenu le parent légal de l'enfant à naître.**

xx.09 Si la grossesse du fonctionnaire est interrompue avant vingt (20) semaines, le fonctionnaire a droit à trois (3) jours de congé payé, tel que stipulé à l'article 21.02. e).

xx.10 Si la grossesse est interrompue à compter de vingt (20) semaines, la fonctionnaire a droit aux congés qui suivent :

- a. sept (7) jours de congé payé; et**
- b. jusqu'à concurrence de huit (8) semaines de congé non payé, sauf si la fonctionnaire a droit à une période plus longue en vertu de l'article 21.03.**

xx.11 À titre de précision, si la grossesse est interrompue après vingt (20) semaines et que l'employée a commencé un congé non payé en vertu de l'article 21.03, le nombre total de congés payés et non payés auxquels elle a droit, y compris tout congé prévu aux alinéas XX.10a) et b), ne doit pas dépasser dix-huit (18) semaines.

xx.12 Les congés prévus à l'alinéa XX.10a) peuvent être pris en une seule période de sept (7) jours de travail consécutifs, ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de sept (7) jours de travail.

Article XX : détachements et affectations temporaires

xx.01 Définitions

Aux fins du présent article :

« détachement » s'entend de la prestation, par un fonctionnaire et pour une période déterminée, de services exclusifs à un client du Bureau de la traduction en vertu d'une entente sur les niveaux de service, de toute autre entente ou de tout autre arrangement de même nature, quels que soient le lieu de travail et la désignation employée.

« organisation d'attache » s'entend du Bureau de la traduction et l'« organisation d'accueil » s'entend également du client visé par une telle entente.

xx.02 Attribution des occasions de détachement

L'employeur fait tout effort raisonnable pour attribuer les occasions de détachement de façon équitable parmi les fonctionnaires qu'il considère qualifiés, tout en donnant préséance aux fonctionnaires ayant manifesté leur intérêt.

xx.03 Avis et affichage

- a. Sauf en cas d'urgence, l'employeur affiche toute occasion de détachement visée par le présent article de manière à ce qu'elle soit accessible à l'ensemble des fonctionnaires de l'unité organisationnelle concernée, au moyen des canaux de communication internes habituels, pendant une période d'au moins dix (10) jours ouvrables avant la date limite de manifestation d'intérêt.
- b. L'avis d'affichage énonce au minimum : la description du poste ou des services visés, l'organisation d'accueil, la période et la durée prévues, la cote de sécurité, la combinaison linguistique exigée, les compétences requises, les critères qui seront appliqués pour l'attribution ainsi que la date limite pour manifester son intérêt.

xx.04 Manifestation d'intérêt et critères d'attribution

- a. Tout fonctionnaire intéressé peut manifester son intérêt selon la procédure énoncée dans l'avis. Conformément au paragraphe XX.02, l'employeur donne préséance aux fonctionnaires ayant manifesté leur intérêt dans l'attribution de l'occasion de détachement.
- b. Sur demande écrite d'un fonctionnaire ayant manifesté son intérêt et n'ayant pas été retenu, l'employeur lui fournit, dans les dix (10) jours ouvrables, les motifs écrits de la décision, y compris la façon dont les critères d'attribution ont été appliqués.

xx.05 Entente écrite

- a. Tout détachement fait l'objet d'une entente écrite entre l'organisation d'attache et l'organisation d'accueil. Une copie de l'entente et de toute modification, prolongation ou renouvellement de celle-ci est remise au fonctionnaire avant le début du détachement ou avant la prise d'effet de la modification, de la prolongation ou du renouvellement.

- b. L'entente écrite précise que :**
- i. le fonctionnaire retourne à son poste d'attache à la fin du détachement;**
 - ii. le fonctionnaire continue de faire partie du personnel de son organisation d'attache et d'être rémunéré par celle-ci;**
 - iii. le fonctionnaire continue d'être rémunéré au taux du groupe et du niveau de son poste d'attache;**
 - iv. les possibilités de perfectionnement et d'avancement du fonctionnaire sont protégées par son organisation d'attache.**
- c. L'accord écrit énonce en outre, à l'intention du fonctionnaire, au minimum les renseignements suivants :**
- i. les conditions d'emploi applicables;**
 - ii. les dates de début et de fin du détachement;**
 - iii. les fonctions ou les tâches à accomplir, ou les services visés, y compris la combinaison linguistique;**
 - iv. les heures de travail;**
 - v. le lieu de travail;**
 - vi. la cote de sécurité exigée;**
 - vii. les modalités d'évaluation du rendement ainsi que les responsabilités du superviseur ou du gestionnaire à cet égard, y compris le rôle de l'organisation d'accueil;**
 - viii. le processus d'approbation et de suivi des congés et des absences;**
 - ix. la responsabilité du paiement de la formation du fonctionnaire;**
 - x. les responsabilités respectives des organisations d'attache et d'accueil, y compris en matière de formation, d'obligation de prendre des mesures d'adaptation, d'équipement ergonomique et de dispositions relatives au télétravail;**
 - xi. le délai de préavis applicable à toute modification de l'entente;**
 - xii. les modalités relatives à une éventuelle prolongation du détachement;**
 - xiii. les personnes-ressources des organisations d'attache et d'accueil ;**
 - xiv. tout document supplémentaire se rapportant à l'affectation ou au détachement.**

Appendice A: TR - Groupe de la traduction Taux annuels de rémunération

La présente proposition constitue un texte provisoire en matière de rémunération. L'Association se réserve le droit de déposer une proposition salariale complète au cours des négociations.

Toute proposition salariale de l'Association visera à obtenir des augmentations qui protègent et améliorent le pouvoir d'achat des membres, tiennent compte de l'inflation et des incertitudes économiques, et reconnaissent pleinement la valeur de la contribution essentielle des membres du groupe Traduction.

L'Association tiendra également compte, notamment, de la reconnaissance des compétences spécialisées ainsi que de tout écart salarial ou enjeu de rémunération propre au groupe Traduction.

Les taux et pourcentages précis seront déposés au moment jugé le plus opportun dans le cadre de la stratégie de négociation.

5. Suppléments de rémunération

Appendice A.

Supplément de détachement

(...)

- p. Un supplément d'un montant égal à sept pour cent (7%) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire en détachement au sens du paragraphe XX.01, pendant toute la durée du détachement, en reconnaissance des tâches connexes qu'il accomplit en sus de ses fonctions de traduction et qui ne sont pas exigées des fonctionnaires qui ne sont pas en détachement.

Il est versé toutes les deux (2) semaines pour toute période de paye durant laquelle le fonctionnaire est en détachement.

Ce supplément ne fait pas partie intégrante de la rémunération du fonctionnaire, sauf aux fins des régimes de prestations suivants : *Loi sur la pension de la fonction publique*; Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique; Régime de pensions du Canada; Régime des rentes du Québec; Assurance-emploi; *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*; *Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation*.

5. Suppléments de rémunération

- a. Un supplément d'un montant égal à sept pour cent (7 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-02 qui occupe :
- i. un poste de traducteur-interprète dont le travail exige d'importantes additions aux responsabilités afférentes au poste de traducteur, sous forme de fonctions d'interprétation simultanée correspondant à au moins vingt-cinq pour cent (25 %) de la durée du travail.;
 - ou
 - ii. ~~un poste de traducteur qui assure le service parlementaire et qui doit travailler le soir ou la nuit, toujours à la hâte, et justifier d'une production qui satisfasse aux exigences raisonnables qualitatives et quantitatives fixées par l'employeur.~~
- (...)
- j. Un supplément d'un montant égal à ~~quatre~~ **sept** pour cent (4 ~~7~~ %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire ~~classé TR-03~~ qui assure le service parlementaire et qui doit habituellement effectuer ses heures de travail le soir ou la nuit, toujours à la hâte, ou qui travaillant aussi le soir ou la nuit peut être appelé à tout moment à assurer le même service.

Appendice XX – Barèmes de production et pondération

L'Association se réserve le droit de déposer des propositions relatives aux barèmes de production et aux facteurs de pondération applicables, notamment en ce qui concerne leur établissement, leur application et leur révision. Le libellé précis sera déposé à une étape ultérieure des négociations.

Processus d'accréditation des interprètes

L'Association se réserve le droit de déposer des propositions relatives au processus d'accréditation des interprètes. Le libellé précis sera déposé à une étape ultérieure des négociations.

Appendice XX – Réaménagement des effectifs

L'Association se réserve le droit de déposer des propositions relatives au réaménagement des effectifs, notamment des mesures concernant la sécurité d'emploi, la réduction des effectifs, la protection des fonctionnaires et les processus connexes. Le libellé précis sera déposé à une étape ultérieure des négociations, après coordination et consultation avec d'autres groupes de négociation, afin de favoriser une approche cohérente et globale.

Protocole d'entente XX – Langage épicène et rédaction inclusive de la convention collective

L'Association se réserve le droit de déposer une proposition de protocole d'entente visant l'adoption d'un langage épicène et inclusif dans l'ensemble de la convention collective, tout en préservant la clarté, la précision juridique et la portée des dispositions. Le libellé précis du protocole d'entente sera déposé à une étape ultérieure des négociations.