



Dossier : 2122-995-3

Destinataires : Membres à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

Date : Le 15 janvier 2018

Objet : Entente de principe

Le 10 novembre 2017, après deux années de négociations, nous sommes enfin parvenus à une entente de principe avec l'ACIA. Notre équipe recommande à l'unanimité la ratification de cette entente.

L'équipe de négociation et les membres ont travaillé fort et fait preuve d'un grand dévouement pour parvenir à cette entente, qui améliorera vos conditions de travail à bien des égards.

FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Augmentations économiques

L'entente de principe engendrera d'importants gains pécuniaires pour les membres, notamment des augmentations de salaire, la bonification d'indemnités pour certains postes et l'ajustement au marché du salaire des membres du groupe FI.

Dans l'ensemble, il s'agit d'une augmentation d'au moins 5,5 % sur quatre ans pour nos membres à l'ACIA, à laquelle s'ajoutent un ajustement au marché de 0,5 % la troisième année de la convention et une prime à la signature de 650 \$ pour tous les groupes.

- 1^{er} janvier 2015 : 1,25 %
- 1^{er} janvier 2016 : 1,25 %
- 1^{er} janvier 2017 : ajustement au marché de 0,5 %
- 1^{er} janvier 2017 : 1,25 %
- 1^{er} janvier 2018 : 1,25 %

Politique sur la transition en matière d'emploi – Appendice B

- Nous avons réussi à modifier la Politique sur la transition en matière d'emploi – Appendice B afin de suivre les modalités convenues avec le Conseil du Trésor. Ces modifications constituent la plus importante amélioration des dispositions sur le réaménagement des effectifs depuis l'intégration de l'ARE aux conventions collectives de l'AFPC en 1998.
- En cas de réaménagement des effectifs, les employés se verront offrir la possibilité de quitter d'eux-mêmes la fonction publique, ce qui réduira les licenciements.
- Les employés auront dorénavant jusqu'à 15 mois pour trouver un échange de postes qui leur convient.

- Le syndicat aura un plus grand rôle à jouer et les membres pourront demander à être représentés durant le processus de réaménagement.
- Le gouvernement limitera le recours à la sous-traitance.
- Les dispositions pécuniaires, y compris l'indemnité d'études, l'indemnité pour les services d'orientation et les mesures de soutien à la transition, ont été bonifiées.
- En plus de ce qui a été adopté ailleurs au CT, s'ajoute un libellé selon lequel l'Agence aide les employés qui n'ont pas obtenu de garantie d'offre d'emploi raisonnable à l'ACIA à trouver un autre emploi à la fonction publique.

Résumé de l'entente de principe du 4 février 2017

ARTICLE 2 – DÉFINITION DE « FAMILLE »

Ajout de demi-frère, demi-sœur, enfant nourricier, bru et gendre.

ARTICLE 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

Paragraphe 13.03 et 13.10 : Les nécessités du service ne font plus partie des critères d'octroi de congés en cas de représentation, de démarches pour une accréditation et lors des rondes de négociation.

NOUVEAU – Paragraphe 13.14 : À compter du 1^{er} janvier 2018, les congés accordés à l'employé en vertu des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 sont des congés payés. L'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages de l'employé-e pour la période de congé payé autorisé, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

ARTICLE 16 – MESURES DISCIPLINAIRES

L'avis de mesure disciplinaire doit être soumis deux jours à l'avance plutôt qu'un.

ARTICLE 18 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

L'identité et l'expression de genre font dorénavant partie des motifs de discrimination illicites.

ARTICLE 34 – CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

Les membres qui sont en congé compensatoire, peu importe la durée, et qui obtiennent un congé payé (deuil, maladie ou maladie dans la proche famille) durant cette période, verront la période équivalente de congé compensatoire remise en banque.

ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Dorénavant, les années de service des membres qui retournent à la fonction publique, y compris à l'Agence, après l'avoir quittée seront reconnues dans le calcul des crédits de congés annuels payés. Tous les membres ont ainsi les mêmes avantages que les membres des Forces canadiennes depuis avril 2012.

ARTICLE 39 – CONGÉ DE MALADIE

Les congés de maladie prévus dans la convention collective demeurent les mêmes.

ARTICLE 42 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

La période de carence pour l'assurance-emploi passe de deux semaines à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.

ARTICLE 43 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Prolongation de la période de réaffectation, qui passera de 26 à 52 semaines.

ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

La période de carence pour l'assurance-emploi passe de deux semaines à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.

ARTICLE 46 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Ce congé s'applique dorénavant aux obligations associées aux enfants nourriciers, aux petits-enfants, au beau-père, à la belle-mère, aux frères, aux sœurs, aux demi-frères, aux demi-sœurs et aux grands-parents de l'employé ainsi qu'à tout membre de la famille dont il s'occupe.

Par. 46.03 : Il n'y a plus de plafond de 7,5 heures pour les congés d'obligations familiales demandés en raison d'obligations scolaires ou de fermeture de l'école ou du service de garde.

ARTICLE 50 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Auparavant, le congé de deuil était accordé pour sept jours civils consécutifs. Dorénavant, l'employé peut scinder le congé en deux, de sorte qu'il pourra prendre quelques jours au moment du décès et d'autres jours ultérieurement (au plus tard dans les 12 mois qui suivent) pour assister aux funérailles ou à une cérémonie.

De plus, l'employé a droit à sept jours de congé en cas de décès d'une bru ou d'un gendre. Il peut également prendre une journée de congé pour le décès de la grand-mère ou du grand-père de son conjoint.

ARTICLE 52 – CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

L'Employeur a convenu de publier un bulletin d'interprétation précisant qu'en vertu de cet article, l'employé-e pourra participer à une procédure de sélection du personnel, y compris dans les situations « où la présence de l'employé-e est requise virtuellement pour passer des examens en ligne, participer à des entrevues par vidéoconférence ou satisfaire à d'autres exigences par voie électronique ».

(NOUVEAU) ARTICLE 53 – COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL À L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS

Nous avons formalisé la participation de l'AFPC au Comité de perfectionnement professionnel, qui comprend l'Employeur et d'autres agents négociateurs à l'ACIA.

ARTICLE 58 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

Par. 59-04 : L'employé-e peut désormais consulter son dossier en tout temps, et non seulement une fois l'an.

NOUVEAU – Par. 58:04 : Lorsqu'un rapport concernant la conduite de l'employé-e est versé à son dossier, celui-ci a droit de consulter ledit rapport, de le signer pour indiquer qu'il l'a lu et de soumettre des observations écrites.

ARTICLE 59 – DROITS D’INSCRIPTION

Des modifications ont été apportées à cet article afin de fournir des précisions sur les cotisations que doivent verser les membres du groupe FI pour conserver un titre professionnel et d’inclure le remboursement des frais versés pour suivre une formation en vue d’obtenir un titre professionnel comptable. Dorénavant, l’Employeur remboursera également l’assurance que l’employé-e doit payer pour maintenir son titre professionnel, jusqu’à un maximum de 75 \$.

ARTICLE 66 – DURÉE DE LA CONVENTION

Si les membres la ratifient, la nouvelle convention collective expirera le 31 décembre 2018.

NOUVEAU – PROGRAMME D’APPRENTISSAGE MIXTE

Les parties ont convenu de mettre à l’essai un Programme d’apprentissage mixte et l’Agence y versera au plus 150 000 \$.

Politique sur la transition en matière d’emploi – Appendice B

Départs volontaires et échanges de postes

Les deux principaux gains réduisent grandement la possibilité de licenciement en permettant aux employés de quitter volontairement l’Agence lors d’un réaménagement des effectifs.

Le nouveau programme de départ volontaire (nouvelle disposition) prévoit ce qui suit :

- L’Agence **doit** mettre en place un programme de départ volontaire lorsqu’au moins cinq employés du même groupe et du même niveau au sein d’une unité sont touchés.
- Le programme doit faire l’objet de consultations sérieuses entre l’Agence et le syndicat.
- Le programme entre en vigueur seulement **après que les avis** sont transmis aux personnes visées.
- Le programme entre en vigueur **avant que l’Agence entame le processus de SMPMD**, ce qui devrait éviter d’enclencher le processus en question.
- Les employés ont **au moins 30 jours** pour déterminer s’ils souhaitent quitter volontairement la fonction publique, ce qui leur donnera suffisamment de temps pour examiner les options qui s’offrent à eux. Les employés peuvent choisir parmi les **options B, Ci et Cii** du paragraphe 6.3 de l’Appendice.
- Si le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, les participants sont choisis par **ordre d’ancienneté**.

Échanges de postes

Par le passé, seuls les employés optants pouvaient échanger des postes. Puisque les transitions en matière d’emploi ne se produisent pas toutes au même moment, il devient difficile de procéder à un échange de postes dans les 120 jours qui suivent.

En vertu de la nouvelle entente :

- **les employés optants ET les excédentaires** (option A) sont admissibles à l’échange de postes et ont 15 mois pour ce faire;

- l'employeur doit veiller à ce que les employés touchés comprennent comment fonctionne l'échange de postes;
- les mesures de transition offertes aux personnes remplaçantes durant la période de surplus seront réduites d'une semaine pour chaque semaine de surplus écoulée.

Le rôle du syndicat lors de transitions en matière d'emploi

- À l'alinéa 1.1.3, nous avons obtenu que les comités sur la transition en matière d'emploi deviennent des **comités mixtes syndicaux-patronaux**.
- À l'alinéa 1.1.34, nous avons renforcé l'obligation de l'Employeur de veiller à ce que les employés aient le **droit d'être représentés par leur syndicat** lorsqu'ils sont visés par des mesures de transition en matière d'emploi.
- Nous avons amélioré **les dispositions de préavis** à bien des égards. La politique actuelle de transition en matière d'emploi s'attarde à l'avis envoyé initialement aux personnes touchées. Dorénavant, le syndicat doit recevoir une copie des avis officiels émis à d'autres étapes importantes du processus, notamment l'avis de mise en disponibilité.

Gains pécuniaires

- La mesure de soutien à la transition sera dorénavant calculée en fonction du **nombre total d'années de service, continu ou non**, au sein de la fonction publique.
- La mesure de soutien à la transition peut être **remise en deux versements** sur une période de deux ans afin de limiter les conséquences sur les impôts.
- L'indemnité d'études passe de 10 000 \$ à **15 000 \$**.
- L'indemnité d'études peut servir à acheter du matériel **pertinent** pour la formation (auparavant, le matériel devait être « requis »).
- L'indemnité offerte pour les services d'orientation professionnelle et de conseils financiers passe de 600 \$ à **1 000 \$**.

APPENDICE E – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

En vertu du nouveau protocole, les conseillères et conseillers en rémunérations des groupes AS-01, AS-02 et AS-03 ont dorénavant droit à cette indemnité, qui est passée de 2 000 \$ à 2 500 \$. L'indemnité sera offerte à tous les employé-e-s qui exécutent des tâches de rémunération, y compris les agentes et agents des Évènements de la vie. L'indemnité s'applique rétroactivement dès l'expiration de la convention collective pour les membres qui la recevaient à ce moment-là.

NOUVEAU – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Les conseillères et conseillers en rémunération à l'ACIA se verront offrir les mêmes mesures incitatives que celles qui ont été offertes à leurs homologues membres de l'AFPC faisant partie de l'administration publique centrale. Le paiement forfaitaire de 4 000 \$ est remis en deux versements. Les recrues, les personnes retraitées qui reviennent au travail et les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement calculé au prorata en fonction des heures travaillées et de la date de retour au travail.

Votre équipe de négociation :

Terri Lee
Randy Olynyk
Karen Zoller
Eryn Butterfield
Marlene O'Neill
Richard Hilson
Jacques Rousseau
Rick Cormier
Hassan Hussein, négociateur, AFPC
Pierre-Samuel Proulx, agent de recherche de l'AFPC

recommandent à l'unanimité d'accepter l'entente de principe.

En toute solidarité.

Le vice-président exécutif national,



Chris Aylward

- c. c. Conseil national d'administration
- Équipe de direction
- Liam McCarthy, coordonnateur, Négociations
- Krista Devine, avocate générale et directrice de la Représentation
- Riccardo Filippone, directeur, Communications, Action politique et Campagnes
- Services essentiels et exclusions
- David-Alexandre Leblanc, agent de recherche principal, Négociations
- Hassan Hussein, négociateur, Négociations
- Pierre-Samuel Proulx, agent de recherche, Négociations
- Section des négociations
- Patricia Harewood, conseillère juridique
- Margaret Barry, adjointe à la conseillère juridique
- Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux
- Micheline Labelle, superviseure, Administration de l'effectif
- Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue de la grève

ENTENTE DE PRINCIPE

entre

L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS

et

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

concernant

LE GROUPE DE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

1. Les parties acceptent les conditions générales de la présente entente comme le règlement complet de toutes les questions en litige.
2. Les représentants soussignés des parties consentent par la présente à recommander l'acceptation intégrale de toutes les conditions de la présente entente à leurs mandants respectifs.
3. Sauf indication contraire, les dispositions de la convention collective entreront en vigueur à la date de signature de la convention collective par les deux parties.
4. Les parties acceptent que ladite convention collective comprenne les modalités de la convention collective précédente, laquelle a pris fin le 31 décembre 2014, et que les modifications suivantes soient ajoutées :
 - a. toutes les questions acceptées et signées par les parties avant la date de signature de la présente entente de principe, qui figurent en annexe, et qui sont datées du :
 - i. 9 juin 2016,
 - ii. 22 juin 2017,
 - iii. 21 septembre 2017,
 - iv. 22 septembre 2017;
 - v. 20 octobre 2017;

et

- b. toutes les questions acceptées et signées par les parties à la date de signature de la présente entente de principe, qui figurent en annexe.

5. Durée (article 66) – entente de quatre ans, dont la date d’expiration est le 31 décembre 2018.
6. Les parties conviennent que les dispositions de la présente convention collective seront mises en œuvre par les parties dans les cent cinquante (150) jours suivant la date de signature.
7. Les parties conviennent que l’AFPC sera invitée à joindre officiellement le Comité de perfectionnement professionnel de l’ACIA dont il est question à l’article 53 dans les soixante (60) jours suivante la date de signature de la convention collective.
8. L’employeur et l’Alliance de la Fonction publique du Canada acceptent d’exclure toutes les autres questions en suspens.
9. Sauf indication contraire, les dispositions existantes sont renouvelées.

SIGNÉ À OTTAWA, CE 10^e JOUR DE NOVEMBRE 2017

**Agence canadienne d’inspection des
aliments**

**Alliance de la fonction publique
du Canada**

Rubina Bhangoo

Eryn Butterfield

Marco Dupuis

Rick Cormier

Christine Gallinger

Richard Hilson

Michael Jones

Terri Lee

Dena Kingstone

Marlene O'Neil

Nicolas Lussier

Randy Olynyk

Stephen Norman

Jacques Rousseau

Judy Strazds

Karen Zoller

Sharon Christie

Pierre-Samuel Proulx

Paryse Cormier

Hassan Hussein

Karen Trousdale

Brenda Dagenais

QUESTIONS CONVENUES PAR LES PARTIES

Sous réserve de la convention finale, les parties conviennent de ce qui suit :

1. ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

L'Employeur retire sa proposition concernant l'article 2 relativement à la **définition d'« inspectorat »**.

2. ARTICLE 9 - INFORMATION

L'Employeur retire sa proposition concernant le paragraphe 9.02.

Les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 9.

3. ARTICLE 13 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

L'Employeur accepte la proposition du Syndicat concernant le paragraphe 13.02 :

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

~~13.02~~

13.03 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, IL~~ L'Employeur accordera un congé non payé :

- a) à l'employé-e qui représente le Syndicat dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

- b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

L'Employeur accepte la proposition du Syndicat concernant le paragraphe 13.09 :

Séances de négociations contractuelles

~~13.09~~

13.10 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, IL~~ L'Employeur accordera un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom du Syndicat.

L'Employeur accepte la proposition du Syndicat concernant le paragraphe 13.14 qui est modifié de la façon suivante :

13.14 *À compter du 1^{er} janvier 2018, les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de*

l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

Les parties conviennent de suivre le processus de recouvrement des coûts décrit dans le protocole d'entente conclu entre le Conseil du Trésor et l'AFPC concernant l'entente relative au congé pour activités syndicales – recouvrement des coûts, Groupe Services des programmes et de l'administration (PA) datée du 30 octobre 2017 (jointe en tant qu'annexe A).

Les parties conviennent de retirer le reste de leurs propositions en suspens et de renouveler le reste de l'article 13.

4. ARTICLE 24 - DURÉE DU TRAVAIL

Les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 24.

5. ARTICLE 27 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 27.

6. ARTICLE 34 - CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

L'Employeur accepte la proposition du Syndicat concernant le **nouveau** paragraphe 34.06 comme suit :

34.06 Lorsque, pendant une période de congé compensateur, l'employé-e se voit accorder:

a) un congé de deuil payé,

ou

b) un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille,

ou

c) un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,

la période de congé compensateur ainsi déplacée soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur y consent, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

Les parties conviennent de renouveler le reste de l'article 34.

7. ARTICLE 37 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant le paragraphe 37.01 comme suit :

Dispositions exclue

*

L'alinéa 37.01a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Dispositions de dérogation

*

L'alinéa 37.01b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

*

37.01 a) ~~Dès qu'un-e employé-e devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour (1) équivalant à sept heures et demie (7,5).~~

~~b) Dès qu'un-e employé-e devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour (1) équivalant à huit (8) heures.~~

e) **a)** Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

* d) **b)** Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 50 - Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

...

L'Employeur retire sa proposition concernant le paragraphe 37.03.

Le Syndicat retire sa proposition relative au **nouvel** article 37.10 et les parties conviennent de conclure une lettre d'entente portant sur la violence familiale et qui ne fait pas partie de la convention collective. En voici le contenu révisé :

L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA), le Syndicat de l'agriculture et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) conviennent que l'une des principales priorités de l'ACIA et de l'agent négociateur est d'offrir des conditions de travail qui favorisent la sécurité et la santé des employé-e-s. Il est reconnu que des employé-e-s représentés par l'AFPC peuvent être victimes de violence familiale et que celle-ci peut les affecter dans le milieu de travail. Les parties reconnaissent que le milieu de travail peut jouer un rôle en soutenant les employé-e-s victimes de violence familiale.

L'ACIA, le Syndicat de l'agriculture et l'AFPC conviennent de former un comité mixte qui sera chargé d'examiner les pratiques adoptées en milieu de travail pour soutenir les employé-e-s victimes de violence familiale et de formuler des recommandations à l'intention de l'Employeur au sujet des questions suivantes :

- a) la façon de poursuivre la sensibilisation à l'égard la violence familiale;
- b) les ressources disponibles pour aider les employé-e-s;
- c) la façon d'éduquer les employé-e-s afin de s'assurer que les travailleurs victimes de violence familiale peuvent utiliser un congé payé ou un congé non payé, conformément à leur convention collective;
- d) la possibilité de mettre en œuvre un programme de promotion des droits des employé-e-s en tant qu'initiative dans le cadre de laquelle le Syndicat et l'Employeur collaborent pour promouvoir un milieu de travail sécuritaire et sain et offrir un soutien aux employé-e-s victimes de violence familiale.

Le comité mixte sera formé dans un délai de 90 jours suivant la signature de la présente de **la convention collective conclue entre l'AFPC et l'ACIA** et sera composé d'un nombre égal de représentants de l'agent négociateur et de représentants de l'Employeur. Le temps consacré par les employé-e-s à l'appui des activités de ce comité, y compris le temps de préparation et de déplacement, sera considéré comme un congé payé pour affaires syndicales.

Une lettre conjointe du président de l'ACIA et du président national du Syndicat de l'agriculture sera envoyée à tous les employé-e-s de l'ACIA dans un délai de 90 jours suivant la signature de la convention collective afin d'informer ces derniers de la formation du Comité mixte qui sera chargé de cette question prioritaire.

Les parties reconnaissent que toute approche élaborée afin de régler cette question devra tenir compte des modifications qui pourraient être apportées ultérieurement au *Code canadien du travail*.

Les parties conviennent de renouveler le reste de l'article 37.

8. ARTICLE 38 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Disposition exclues

*

Les alinéas 38.02a), 38.13a) et 38.13b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Les sous-alinéas 38.02a) et 38.02b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans le groupe FI.

Disposition de dérogation

*

Les alinéas 38.02b), 38.13c) et 38.13d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Le sous-alinéa 38.02c) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans le groupe FI.

38.01 L'année de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des crédits de congé annuel

38.02

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :
- (i) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
 - (ii) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
 - (iii) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
 - (iv) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
 - (v) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
 - (vi) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
 - (vii) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.
- b) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures :
- (i) dix (10) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
 - (ii) treize virgule trois trois (13,33) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
 - (iii) quatorze virgule six sept (14,67) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
 - (iv) quinze virgule trois trois (15,33) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
 - (v) seize virgule six sept (16,67) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
 - (vi) dix-huit (18) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
 - (vii) vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;
- c) ***L'employé-e classifié dans le groupe FI acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :***
- i. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son cinquième (5^e) anniversaire de service;***
 - ii. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son cinquième (5^e) anniversaire de service;***
 - iii. treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;***
 - iv. quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;***

- v. *quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;*
 - vi. *seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;*
 - vii. *dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;*
- e)d) aux fins du présent paragraphe seulement, toute période de service au sein de la fonction publique et à l'Agence canadienne d'inspection des aliments, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est ré-affecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 62.04 à 62.07, ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des employé-e-s qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.
- e)e) Aux fins de l'alinéa 38.02c) seulement, toute période de service d'au moins six mois consécutifs dans les forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1^{er} avril, 2012 et à l'avenir.

9. ARTICLE 39 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Étant donné que les parties conviennent de conclure un protocole d'entente dont le libellé est présenté ci-après, l'Employeur retire sa proposition et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 39.

Protocole d'entente

Pour faire suite au Protocole d'accord concernant le soutien au mieux-être des employés conclu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada :

L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) acceptent d'entreprendre les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre les changements applicables découlant des constatations ou des conclusions du Groupe de travail du Conseil du Trésor et de l'AFPC concernant le soutien au mieux-être des employés. Les parties conviennent de continuer la pratique actuelle de collaboration en vue d'aborder les préoccupations par rapport au mieux-être des employés et à la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuables à une maladie ou à une blessure.

10. ARTICLE 42 - CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

L'Employeur accepte la contre-proposition du Syndicat qui est datée du 21 septembre, 2017 concernant le paragraphe 42.02 comme suit :

42.02 Indemnité de maternité

- ...
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de ~~deux (2)~~ **semaines** avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~et, s'il y a lieu, l'indemnité transitoire de DPF~~, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, et
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'Assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~et, s'il y a lieu, l'indemnité transitoire de DPF~~, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité d'Assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,
- et**
- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité transitoire de DPF, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.**
- ...
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 42.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale.**

Les parties conviennent de renouveler le reste de l'article 42.

11. ARTICLE 43 - RÉ-AFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

L'Employeur accepte les propositions du Syndicat concernant les paragraphes 43.01 et 43.05 comme suit :

- 43.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la ~~vingt-quatrième (24^e)~~ **cinquante-deuxième (52^e)** semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la ré-affecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement écrit de l'employée, l'Employeur en informe le comité local ou le représentant de santé et sécurité approprié.
- 43.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la ré-affecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard ~~vingt-quatre (24)~~ **cinquante-deux (52)** semaines après la naissance.

Les parties conviennent de renouveler le reste de l'article 43.

12. ARTICLE 44 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

L'Employeur accepte la contre-proposition du Syndicat qui est datée du 21 septembre, 2017 concernant le paragraphe 44.02 comme suit :

- ***
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de ~~deux (2)~~ **semaines** avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et, s'il y a lieu, l'indemnité transitoire de DPF, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et, s'il y a lieu, l'indemnité transitoire de DPF, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~et, s'il y a lieu, l'indemnité transitoire de DPF~~, pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (iv) ***dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et, s'il y a lieu, l'indemnité transitoire de DPF, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 42.02 c)(iii) pour le même enfant.***

...

- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ***ou du Régime québécois d'assurance parentale.***

Les parties conviennent de renouveler le reste de l'article 44.

13. ARTICLE 52 - CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

Les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 52 et de régler la proposition en suspens comme suit :

L'Employeur publiera le bulletin d'interprétation ci-après à l'intention de la direction et du personnel des ressources humaines de l'ACIA dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective.

Bulletin des Relations de travail

Date de publication : [Inscrire la date]

Introduction

Le présent bulletin est produit par la Section des relations de travail de la Direction des négociations collectives et des relations de travail de la Direction générale des ressources humaines. Il est diffusé à l'intention de la direction et du personnel des ressources humaines de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). Nous espérons que vous le trouverez utile.

Le présent numéro traite du congé de sélection du personnel prévu à l'article 52 de la convention collective conclue entre l'ACIA et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

La convention peut être consultée à l'adresse suivante :

<http://www.inspection.gc.ca/au-sujet-de-l-acia/emplois-a-l-acia/renseignements-sur-les-rh/conventions-collectives/l-alliance-de-la-fonction-publique-du-canada-afpc-/fra/1415985912778/1415985913872>

OBJET

Le présent bulletin fournit à la direction une orientation au sujet des circonstances dans lesquelles il convient d'accorder un congé payé aux fins de participation à une procédure de sélection. Les lignes directrices qui suivent ne sont pas exhaustives. Elles visent à favoriser une interprétation uniforme et une application équitable, dans l'ensemble de l'organisation, afin que le congé de sélection du personnel soit accordé de manière efficace.

CONTEXTE

L'article 52.01 de la convention collective que nous avons conclue avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada est ainsi libellé :

Lorsqu'un employé-e prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste à l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou dans une autre agence ou un ministère, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

CONTEXTE

Conformément à l'article 52.01, les employé-e-s ont droit à un congé payé pour la période durant laquelle leur présence est requise aux fins de la procédure de sélection.

L'Employeur reconnaît que, dans le cadre de certaines procédures, les employé-e-s doivent participer par voie électronique, et non en personne.

Selon l'interprétation de l'Employeur, une fois que la candidature de l'employé-e a été retenue dans le cadre d'une procédure de sélection et que celui-ci ou celle-ci est rendu à l'étape de

l'évaluation, le libellé de l'article 52.01 prévoit aussi les situations où la présence de l'employé-e est requise virtuellement pour passer des examens en ligne, participer à des entrevues par vidéoconférence ou satisfaire à d'autres exigences par voie électronique.

PERSONNE-RESSOURCE

Si vous avez des questions concernant le présent bulletin, veuillez communiquer avec votre conseillère locale ou conseiller local en relations de travail.

14. ARTICLE 53 - CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

Les parties conviennent d'inclure le libellé suivant dans le **NOUVEAU paragraphe 53.06** :

53.06 Comité de Perfectionnement professionnel à l'Agence canadienne d'inspection des aliments

Comité consultatif

- a) *Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus grâce aux consultations sur la promotion professionnelle. C'est pourquoi les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau de l'Agence par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte ou à la suite de la mise en place d'un comité consultatif sur la promotion professionnelle de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.*
- b) *Le Comité consultatif de l'Agence canadienne d'inspection des aliments sur la promotion professionnelle sera composé d'un nombre d'employés et de représentants de l'Employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions du comité auront habituellement lieu dans les locaux de l'Employeur durant les heures de travail.*
- c) *Les employés membres permanents du Comité consultatif de l'Agence canadienne d'inspection des aliments ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle en raison de leur présence à ces réunions avec la direction, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.*
- d) *L'Employeur reconnaît le recours à ce comité pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.*
- e) *Il est entendu qu'aucun engagement ne sera pris par l'une ou l'autre des parties sur un sujet qui n'est pas de sa compétence ni de son ressort et qu'aucun engagement ne sera interprété comme changeant, amendant, modifiant les modalités de la présente convention, ou n'y ajoutant quoi que ce soit.*

(Renommer en conséquence)

Les parties conviennent de renouveler le reste de l'article 53.

15. ARTICLE 58 - EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

L'Employeur accepte la contre-proposition du Syndicat qui est datée du 21 septembre, 2017 concernant le paragraphe 58.03(a)(i) modifié comme suit :

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

L'Employeur accepte la contre-proposition du Syndicat qui est datée du 8 novembre, 2017 :

NOUVEAU

58.04 *Lorsqu'un rapport concernant le rendement de l'employé-e est versé à son dossier, celui-ci ou celle-ci a le droit :*

a) de recevoir une copie de ce rapport;

b) de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'il ou elle l'a lu;

c) de soumettre, le cas échéant, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.

Les parties conviennent de retirer le reste de leurs propositions en suspens et de renouveler le reste de l'article 58.

16. ARTICLE 59 - DROITS D'INSCRIPTION

Le Syndicat retire ses propositions concernant les paragraphes 59.02 et 59.03.

Le Syndicat accepte la contre-proposition de l'Employeur comme suit :

59.01 L'Employeur rembourse les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employé-e à une association ou à un conseil d'administration lorsque son versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'il ou elle occupe.

59.02 Sur réception d'une preuve de paiement, l'Employeur remboursera à un-e employé-e, qui est classifié comme un FI, les frais d'inscription annuels qu'il ou elle a payés soit à l'Ordre des comptables agréés (CA), à la Société des comptables en management (SCM), ~~ou~~ à l'Association des comptables généraux agréés (ACGA), **ou à l'Ordre des comptables professionnels agréés du Canada (CPA)**. ~~lorsque le paiement de ces frais est exigé par l'exercice des tâches inhérentes à son poste.~~

59.03 Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé par l'exercice des tâches inhérentes au poste de l'employé-e, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par l'une de ces associations constitue une qualification au sens des normes de sélection et d'évaluation du groupe Gestion financière, l'Employeur rembourse à l'employé-e, sur réception d'une preuve de paiement, les frais d'inscription annuels qu'il ou elle a payés à l'une des associations mentionnées au paragraphe 59.02, jusqu'à concurrence de mille (1 000 \$) dollars.

59.04 *L'Employeur remboursera aux employé-e-s qui suivent un programme de formation en vue d'obtenir un titre professionnel comptable (CA, SCM, ACGA ou CPA) les frais annuels versés à l'une des associations nommées en 53.02 qui deviennent exigibles et sont versés après cette date.*

59.05

59.04 Le remboursement visé par le présent article ne s'applique pas aux arriérés des sommes à verser au cours des années antérieures. ***Le remboursement visé par le présent article inclut l'assurance payable comme une exigence pour maintenir le titre professionnel jusqu'à un maximum de soixante-quinze dollars (75 \$) excluant toute assurance facultative qui peut être offerte pour la pratique dans le secteur privé.***

59.06

59.05 Les cotisations dont il est question à l'article 10, Précompte des cotisations, de la présente convention sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

Les parties conviennent de renouveler le reste de l'article 59.

17. ARTICLE 66 - DURÉE DE LA CONVENTION

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant le paragraphe 66.01 comme suit :

66.01 La présente convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre ~~2018~~2014.

Les parties conviennent de retirer le reste de leurs propositions en suspens et de renouveler le reste de l'article 66.

18. APPENDICE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Les parties conviennent de ce qui suit :

- une augmentation économique de 1,25 % pour chaque année de la convention de quatre (4) ans;
- un ajustement au marché de 0,5 % applicable la troisième (3^e) année pour les classifications AS, CR, EG, GL, GS, HP, IS, PM, GT et SI, ainsi qu'une prime à la signature de 650 \$ pour ces mêmes groupes;
- les modifications suivantes aux taux de rémunération du groupe FI (les taux sont indiqués à l'annexe B) :
 - l'élimination de l'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances, et une restructuration simultanée visant à intégrer l'indemnité à la rémunération de manière à ce qu'elle corresponde à une augmentation de 1 % au taux maximal (dernier échelon) du niveau FI-03 et de 2 % au taux maximal (dernier échelon) du niveau FI-04;
 - une restructuration simultanée des taux de rémunération au moyen d'une compression durant la première (1^{re}) année, afin de faire passer le nombre d'échelons des niveaux

- FI-01 à FI-04 de neuf (9) à six (6), et de l'ajout d'une augmentation d'échelon de 1 % au taux maximal (septième échelon);
- l'introduction, durant la troisième (3^e) année, d'un ajustement au marché de 1 % prenant effet le 1^{er} janvier 2017, avant l'application de l'augmentation économique de 1,25 %;
- une augmentation de l'indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération jusqu'à 2,500 \$, indemnité à laquelle sont admissibles les conseillères et les conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 (se reporter au libellé du point 18 à l'appendice « E »);
- des primes en matière de rémunération à l'intention des conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 conformes à celles accordées dans l'administration publique centrale (se reporter au libellé du point 19 du protocole d'entente concernant les primes pour le recrutement et le maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération).

Les parties retirent le reste de leurs propositions en suspens concernant la rémunération.

19. APPENDICE E - PROTOCOLE D'ENTENTE - INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION AS-02

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant l'appendice « E » comme suit :

APPENDICE E PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION AS-02

1. Dans le but de maintenir en poste **toutes** les conseillères et **tous les** conseillers en rémunération **des groupes et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 travaillant à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (y compris dans ses bureaux satellites) AS-02**, l'Employeur offre aux titulaires des postes de conseillères et conseillers en rémunération **AS-02 aux employé-e-s** qui exécutent les tâches de rémunération et avantages sociaux, au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, **une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :**
2. Les parties conviennent que les conseillères et les conseillers en rémunération AS-02 qui exécutent les fonctions susmentionnées ont droit à une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :
 - a. à compter du 1^{er} janvier 2012 **de la date de signature de la présente convention collective** et jusqu'au 31 décembre 2014 **à la signature d'une nouvelle convention**, les conseillères et conseillers en rémunération AS-02 qui exécutent les tâches **les employé-e-s qui font partie des catégories** susmentionnées toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;

- b. les employé-e-s touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice « A » de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste
~~pour les conseillères et conseillers en rémunération AS-02~~

Indemnité annuel: ~~2000~~ \$ **2500** \$
Indemnité quotidien: ~~7,67~~ \$ **9,58** \$

- c. L'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e-;
- d. L'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 41 et 43 de la présente convention collective-;
- e. Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa ~~21b~~ pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache **AS-01**, AS-02 **ou AS-03** de l'employé-e-;
- f. La conseillère ou le conseiller en rémunération AS-02, **tel qu'il ou elle est défini à la clause 1**, qui est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un poste de **un** niveau supérieur **dont le ou la titulaire ne reçoit pas une indemnité de maintien en poste conformément à l'alinéa 62.07a)** ne touche pas l'indemnité de maintien en poste pour la période durant laquelle il ou elle exécute les fonctions **du** d'un poste de niveau supérieur;
- ~~32. Les conseillères et les conseillers en rémunération AS-02~~ **L'employé-e** à temps partiel **qui reçoit l'indemnité** touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à leur son taux horaire.
- ~~43. Un-e employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e ou en congé sans solde.~~
- ~~54. Le présent protocole d'entente prend fin le 31 décembre 2014~~ **à la signature d'une nouvelle convention collective.**

20. PRIMES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant les primes pour le recrutement et le maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération comme suit :

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (L'EMPLOYEUR)

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

PRIMES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Partie A – Incitatifs

De la date de signature du présent protocole d'entente (PE) au 1^{er} juin 2018, les conseillères et conseillers en rémunération admissibles à la prime de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération (ci-après appelés les employé-e-s) seront en droit de recevoir les incitatifs suivants.

1. Paiement forfaitaire unique

L'Employeur versera aux employé-e-s un paiement forfaitaire de 4 000 \$ une fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans la fonction publique fédérale.

Les **employé-e-s actuels** recevront la prime en deux (2) versements de 2 000 \$, un payable à compter de la date de signature du présent PE et l'autre payable le 1^{er} juillet 2018.

Les **nouvelles recrues** embauchées après la signature du présent PE et avant le 1^{er} juin 2018 recevront la prime après avoir complété une période d'emploi continu d'un an.

Les **retraité-e-s** qui reviendront au travail en tant que conseillers en rémunération après la signature du présent PE et avant le 1^{er} juin 2018 recevront la prime après avoir complété six mois d'emploi continu ou plusieurs périodes d'emploi interrompu, mais totalisant six mois, à partir du début de l'emploi. Le montant total de la prime sera calculé au prorata de la période travaillée, laquelle doit être d'une durée maximale de six mois; le montant total sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité pendant laquelle la prime pourra être reçue sera plus courte étant donné que l'employé-e à la retraite pourra mettre à contribution son expérience dans le cadre des activités de l'organisation dès son embauche.

Les **employé-e-s à temps partiel** seront admissibles au paiement selon un calcul au prorata, basé sur le nombre d'heures travaillées durant la période tel qu'indiqué ci-dessus, établi en tant qu'un pourcentage d'heures à temps plein.

2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires seront rémunérées à taux double (2) dans le cas des heures supplémentaires travaillées au cours de la période allant du 1^{er} août 2017 au 1^{er} juin 2018.

3. a) Report et/ou épuisement des crédits de congé annuel

- i. Dans les cas où, au cours de l'année d'acquisition des congés 2017-2018, l'employé-e n'a pas reçu tous ses crédits de congé annuel, la partie inutilisée de ses crédits de congé annuel au 31 mars 2018 sera reportée à l'année d'acquisition des congés suivante.
- ii. Si, le 31 mars 2019, l'employé-e a plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congé annuel inutilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année en solde excédentaire seront accordées ou payées en espèces, au choix de l'employé-e, d'ici le 31 mars de chaque exercice à compter du 31 mars 2019, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel excédant deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures soient épuisés. Le paiement sera fait en un seul versement par année, et il sera conforme au taux de la solde quotidienne de l'employé-e, étant calculé en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination de l'employé-e à son poste d'attache le 31 mars 2018.

b) Rémunération en espèces ou congé payé

Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2016-2017 et en souffrance le 30 septembre 2017 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2017, les crédits seront payés au taux de la solde horaire de l'employé-e, en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination à son poste d'attache le 30 septembre 2017. Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2017-2018 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Pour plus de précisions, les dispositions de l'alinéa 34.01 de la convention collective demeurent applicables. Si l'employé-e demande que les crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2018, ces crédits seront payés au taux de la solde horaire de l'employé-e, étant calculé en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre 2018.

Partie B – Autres dispositions

Le traitement de la paye relative aux primes pour les retraité-e-s et les employé-e-s à temps partiel, ainsi qu'aux heures supplémentaires, sera mis en œuvre dans les 150 jours suivant la signature de la présente entente.

Les parties reconnaissent que l'expiration du présent protocole d'entente ne sera influencée par aucun avis de négociation signifié en vertu de l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Ainsi, les conditions du présent protocole d'entente

prendront fin à la date d'expiration et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.

Avant le 1^{er} juin 2018, les parties peuvent accepter, par voie de consentement mutuel, de prolonger les délais de prescription prévus aux clauses 2 et 3a) et b), en fonction d'une évaluation des conditions de travail des conseillers en rémunération et des questions touchant au recrutement et au maintien en poste de ces personnes, ainsi que de la nécessité de continuer à fournir une capacité accrue.

Les parties reconnaissent qu'une prolongation de ces clauses est effectuée sous toutes réserves et sans établir de précédent, et qu'elle ne liera en aucune façon les parties à toute position particulière qu'elles voudront peut-être adopter, au cours d'une ronde de négociation collective, à propos des heures supplémentaires, du report et/ou de l'épuisement de crédits de congé annuel ou de congé compensatoire en espèces ou des questions liées aux congés payés.

21. LE – EMPLOYÉ-E-S QUI EXÉCUTENT DES TÂCHES DE RÉMUNÉRATION

La présente lettre d'entente ne fait pas partie de la convention collective.

**Lettre d'entente entre
l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)
et
l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)**

EMPLOYÉ-E-S QUI EXÉCUTENT DES TÂCHES DE RÉMUNÉRATION

La présente lettre vise à donner effet à l'entente conclue entre les parties concernant l'application de l'indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération ainsi que des primes pour le recrutement et le maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération versées aux employé-e-s de l'ACIA qui exécutent des tâches de rémunération.

Application

Tel qu'il est précisé à l'appendice « E », l'indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération est offerte de la façon suivante :

Dans le but de maintenir en poste toutes les conseillères et tous les conseillers en rémunération aux groupes et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 travaillant à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (y compris dans ses bureaux satellites), l'Employeur offre aux employé-e-s qui exécutent des tâches de rémunération une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :

Les personnes qui sont admissibles à l'indemnité de maintien en poste ont droit aux primes.

Admissibilité à l'indemnité et aux primes

Selon l'interprétation de l'Employeur, les employé-e-s de l'ACIA aux niveaux AS-01, AS-02 ou AS-03 qui exécutent des tâches de rémunération directement liées aux activités et aux

mouvements de rémunération ont droit à l'indemnité et aux primes, quel que soit le titre officiel de leur poste.

Les employé-e-s ont droit aux primes s'ils satisfont aux critères suivants :

- l'ensemble des primes s'applique aux employé-e-s qui travaillent à l'ACIA (y compris ceux dans les bureaux satellites) et qui exécutent des tâches de rémunération directement liées aux activités et aux mouvements de rémunération;
- il est offert aux employé-e-s des groupes et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 qui sont actuellement admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération de 2 500 \$ prévue par la convention collective de l'AFPC;
- l'admissibilité est fondée sur l'exécution des tâches de rémunération et ne tient pas compte du système de paye qu'utilisent les employé-e-s.

Les employé-e-s admissibles peuvent, par exemple, exécuter les tâches de rémunération suivantes :

- offrir des conseils et des consultations individuelles aux employé-e-s concernant leurs avantages sociaux et leurs droits, et tenir à jour les données et les dossiers de rémunération des employé-e-s, manuellement et électroniquement;
- effectuer des recherches et extraire, compiler et analyser les renseignements liés à la paye qui proviennent de diverses sources d'information afin d'aider les clients, les ministères clients, les fournisseurs de services tiers et les syndicats pour le compte des clients et de l'employeur;
- examiner, analyser et traiter tous les mouvements de rémunération nécessaires;
- appliquer diverses lois, lignes directrices du Conseil du Trésor, directives et autres modalités d'emploi pertinentes, ainsi que les conventions collectives pertinentes et d'autres documents d'autorisation liés à l'administration de la paye;
- fournir de l'encadrement et de la formation sur l'administration de la paye aux conseillères et aux conseillers en rémunération ainsi qu'aux stagiaires en rémunération.

Rôles de supervision

L'employé-e-s au niveau AS-03 qui exercent certaines responsabilités de supervision ont droit à l'ensemble des primes, à condition que leurs principales responsabilités les rendent admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération de 2 500 \$.

Nominations intérimaires

Les employé-e-s dont le poste d'attache n'est pas admissible à l'indemnité de maintien en poste, mais qui occupent un poste admissible de niveau AS-01, AS-02 ou AS-03 à titre intérimaire et exécutent des tâches de rémunération, ont droit à cette indemnité.

Les employé-e-s dont le poste d'attache n'est pas admissible à l'indemnité de maintien en poste, mais qui occupent un poste admissible de conseillère ou de conseiller en rémunération de niveau AS-01, AS-02 ou AS-03 à titre intérimaire ne sont ni des candidats ni des employé-e-s à la retraite réembauchés; ils sont considérés comme des nouvelles recrues. Par conséquent, les employé-e-s affectés, à titre intérimaire, à un poste réputé admissible aux primes ont droit à ces primes après avoir occupé ce poste pendant une période d'un an.

22. En plus des questions convenues aux points 20 et 21, l'Employeur accepte de signer la lettre suivante :

M. Fabian Murphy
Président national
Syndicat de l'agriculture
233, rue Gilmour
Ottawa (Ontario) K2P 0P2

OBJET : Prolongation de l'indemnité de maintien en poste des conseillères et des conseillers en rémunération

Monsieur Murphy,

Je vous écris au sujet de l'appendice « E » de la dernière convention collective conclue entre l'Agence canadienne de l'inspection des aliments (ACIA) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), intitulé *Protocole d'entente concernant l'indemnité de maintien en poste pour les conseillères et conseillers en rémunération AS-02*.

À l'expiration du protocole d'entente le 31 décembre 2014, l'ACIA a cessé de verser aux conseillères et aux conseillers en rémunération admissibles l'indemnité de maintien en poste prévue dans le protocole.

J'ai été informée que les conseillères et les conseillers en rémunération de l'administration publique centrale ont cependant continué de toucher l'indemnité après la date d'expiration indiquée.

Étant donné que l'ACIA et l'AFPC ont convenu d'un renouvellement provisoire de la convention collective, et afin de veiller à ce que les conseillères et les conseillers en rémunération de l'ACIA soient traités de manière juste et équitable, l'ACIA s'engage à verser rétroactivement aux conseillères et aux conseillers en rémunération AS-02 admissibles l'indemnité de maintien en poste à laquelle ils et elles auraient eu droit, conformément au protocole d'entente, pour la période débutant le 1^{er} janvier 2015 et prenant fin à la signature de la nouvelle convention collective prévue. Une fois le renouvellement de la convention collective signé, les conseillères et conseillers en rémunération seront admissibles aux nouveaux droits à l'indemnité de maintien en poste et aux primes, conformément aux modalités de la nouvelle convention collective.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées,

Colleen Barnes
Vice-présidente, Ressources humaines

23. APPENDICE B - POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les parties conviennent de modifier le libellé de l'appendice « B » comme suit :

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'agent négociateur de l'employé-e, ou au conseiller ou à la conseillère en ressources humaines qui est assigné au lieu de travail de l'employé-e, lequel ou laquelle pourra à son tour adresser toute question sur l'application de l'appendice à la ~~Division des relations en milieu de travail et de l'effectif~~ **Direction des négociations collectives et relations de travail** de la Direction générale des ressources humaines de l'Agence.

Date d'entrée en vigueur

Le présent appendice entre en vigueur à la date de sa signature. ~~Sa date d'expiration est réputée être le 31 décembre 2011.~~

Politique

...

Les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'une mesure de transition en matière d'emploi et pour lesquels le président ou la présidente sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi se verront garantir une offre d'emploi raisonnable à l'Agence. Les employé-e-s pour lesquels le président ou la présidente ne peut fournir de garantie pourront se prévaloir des options énoncées à la partie VI.

L'Agence s'engage à aider les employé-e-s excédentaires à qui le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable au sein de l'ACIA à trouver un autre emploi dans la fonction publique (les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques [LGFP]) en faisant activement la promotion de leurs compétences, le cas échéant, tout en tenant compte des contraintes législatives.

...

Définitions

Indemnité d'études (*education allowance*) - Une des options offertes à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi normale et à qui le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un ~~montant forfaitaire~~ **paiement** équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe A), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement ~~requis~~ **pertinents**, jusqu'à un maximum de dix ~~quinze~~ **quinze** mille (10 000 \$ **15 000** \$) dollars.

...

Mesure de soutien à la transition (*transition support measure*) - Une des trois options offertes à l'employé-e optant auquel le président ou la présidente ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un ~~montant forfaitaire~~ **paiement** calculé d'après le nombre d'années de service à l'Agence, comme l'indique l'annexe A. Les années de

service correspondent au total des années de service à l'Agence et des années de service accomplies dans la fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence.

...

1.1.3 L'Agence établit, au besoin, des comités mixtes syndicaux-patronaux de transition en matière d'emploi pour ***pour formuler des conseils et*** tenir des consultations sur les mesures de transition en matière d'emploi à l'Agence. ***Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes.***

...

1.1.23 L'Agence examine l'utilisation qu'elle fait du personnel temporaire d'agence, ***et des services de sous-traitance***, des employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, elle évite ***d'embaucher ou*** de réembaucher le personnel temporaire d'agence ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

...

1.1.26 L'Agence donne aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. ***Une copie de cet avis est transmise à la présidence nationale de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.***

...

1.1.29 L'Agence fournit aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ou elles ainsi qu'à un-e employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

...

g) les solutions de rechange ou possibilités offertes à l'employé-e (***le processus d'échange de postes***, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il ou elle a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);

...

j) les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);

...

NOUVEAU

- (m) aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;*
- (n) aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'AFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice.*

...

6.1 Généralités

NEW

6.1.6 L'employeur doit faire parvenir sans délai à la présidence nationale de l'AFPC une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

6.2.# Programmes de départ volontaire

L'Agence met en place des programmes de départ volontaire lors de chaque transition en matière d'emploi qui vise au moins cinq employé-e-s touchés du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces programmes :

- a) doivent faire l'objet de consultations sérieuses par l'intermédiaire des comités mixtes syndicaux-patronaux sur la Politique de transition en matière d'emploi;**
- b) ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction du nombre de postes. Dans la mesure du possible, l'Agence précise le nombre de postes qu'elle prévoit éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;**
- c) entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;**
- d) entrent en vigueur avant que l'Agence entame le processus d'évaluation et de sélection des employé-e-s aux fins de maintien en poste;**
- e) accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;**
- f) permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options b), c)(i) et c)(ii);**
- g) prévoient que, lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer et que les exigences opérationnelles le permettent, les volontaires seront choisis selon leur ancienneté (c.-à-d. le nombre total d'années de service dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient continues ou non).**

(Renumeroter en conséquence)

6.2 Échange de postes

6.2.3 Sous réserve du paragraphe 6.2.2, ~~seul l'employé-e optant, et non celui ou celle dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de l'Agence.~~

(a) Seul l'employé-e optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option A peut être affecté à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'Agence.

(b) Lorsqu'un employé-e dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé-e optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.3.1 b) ou du sous-alinéa 6.3.1 c)(i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé-e excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.2.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée. Les deux employé-e-s concernés échangent directement leurs postes à cette date. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

Pour plus de précisions, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

6.3 Options

6.3.1 Seul l'employé-e optant a le choix entre les options suivantes :

b) Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire **paiement** versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre combiné d'années de service au sein de l'Agence (voir l'annexe A). Les années de service correspondent au total des années de service à l'Agence et des années de service accomplies à la Fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence. L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité; **La MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.**

ou

c) Une indemnité d'études, correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix **quinze** mille (10 000 \$15 000 \$) dollars pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement **requis pertinent**, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

6.3.6 L'employé-e optant choisit l'option b) ou l'option c) ci-dessus a droit à au plus ~~six cents~~ **mille** dollars (~~600 \$~~ **1 000 \$**) pour des services de counselling eu égard à leur potentiel de

réembauche ou de retraite, incluant des services de planification financière et de placement.

6.3.7 L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste ou embauché dans un secteur de **la fonction publique** du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.

Les parties conviennent de renouveler le reste de l'appendice « B ».

24. APPENDICE D - PROTOCOLE D'ENTENTE – INDEMNITÉ TRANSITOIRE DE DIRIGEANT PRINCIPAL DES FINANCES

Les parties conviennent d'éliminer l'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances et, par conséquent, de retirer l'appendice « D » de la convention collective. L'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances sera intégrée aux salaires des niveaux FI-03 et FI-04 au cours de la première (1^{re}) année, à compter du 1^{er} janvier 2015.

25. PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

Le Syndicat accepte la contre-proposition de l'Employeur comme suit :

La présente lettre d'entente ne fait pas partie de la convention collective :

Lettre d'entente

entre

l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

et

l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)

concernant un programme d'apprentissage mixte

La présente lettre d'entente entre l'Agence et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) représente une entente conclue entre les deux parties concernant un éventuel programme d'apprentissage mixte destiné aux employé-e-s de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA).

L'Agence et l'AFPC conviennent de mettre sur pied un projet pilote **relatif au programme d'apprentissage mixte**.

le 10 novembre 2017

L'Agence accepte de verser au plus cent cinquante mille dollars (150 000 \$) afin de financer ce projet pilote d'un an mis en œuvre par l'ACIA et l'AFPC. Les parties conviennent aussi de former un comité directeur mixte ACIA-AFPC composé d'un nombre égal de représentants de l'ACIA et de l'AFPC ***dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective*** afin d'administrer le projet pilote relatif au programme d'apprentissage mixte en tenant compte des besoins en apprentissage et des besoins opérationnels propres à l'ACIA.

Le comité directeur mixte examinera les pratiques exemplaires appliquées dans d'autres programmes d'apprentissage mixtes, y compris le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT.

Les parties conviennent que la présente lettre d'entente ne fera pas partie de la convention collective.

26. Le Syndicat retire ses *nouvelles* propositions concernant les articles suivants :

PROMOTION PROFESSIONNELLE
PAS DE SOUS-TRAITANCE
FONDS DE JUSTICE SOCIALE
INDEMNITE POUR L'INSPECTION DES VIANDES
CLASSIFICATION
EMPLOI POUR UNE PERIODE DETERMINEE
CONGE POUR ACTIVITES SYNDICALES

27. CORRECTION

Les parties conviennent de modifier les questions convenues, datées du 9 juin 2016, relativement à l'appendice « B », et de retirer les mots « ou une série de paiements » de la définition d'« indemnité d'études ».

SEOO

Hassan Hussein (AFPC)

Brenda Dagenais (ACIA)

Date

Date

ANNEXE A

Protocole d'entente

Entente relative au congé pour affaires de l'Alliance - recouvrement des coûts
Groupe Services des programmes et de l'administration (PA)
Groupe Services techniques (TC)
Groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB)
Groupe Services de l'exploitation (SV)

Le présent protocole d'entente (PE) fera partie des conventions collectives suivantes :

- Services des programmes et de l'administration (PA) (qui expire le 20 juin 2018)
- Services techniques (TC) (qui expire le 21 juin 2018)
- Enseignement et bibliothéconomie (EB) (qui expire le 30 juin 2018)
- Services de l'exploitation (SV) (qui expire le 4 août 2018)

Conformément à l'article 14.14 de de la convention PA et de la convention EB ainsi qu'à l'article 14.15 de la convention TC et de la convention SV, à compter du 1^{er} janvier 2018 :

- Les congés accordés à l'employé en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 des conventions collectives seront payés;
- L'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) remboursera au Conseil du Trésor (l'Employeur) l'équivalent du salaire et des avantages sociaux de l'employé pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe définies à l'annexe K de la convention PA, à l'annexe L de la convention EB, à l'annexe JJ de la convention TC et à l'annexe N de la convention SV.

Le présent PE confirme les modalités établies dans l'accord conjoint entre l'Employeur et l'Alliance, soit :

- Il est convenu que le congé payé accordé en vertu des clauses précitées pour affaires de l'Alliance sera payé par l'Employeur à compter du 1^{er} janvier 2018, conformément au présent PE. L'Alliance remboursera ensuite l'Employeur en lui versant un montant équivalent au salaire réel brut versé par jour-personne. L'Alliance versera aussi à l'Employeur un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire brut réel versé pour chaque jour-personne, ce qui représente la contribution de l'Employeur aux avantages acquis par l'employé au travail, conformément aux modalités établies dans les annexes précitées.
- Le ministère ou l'organisme d'embauche facturera l'Alliance ou l'Élément, de façon bimensuelle et dans les 120 jours de la fin de la période de congé pertinente, pour le montant dû en vertu de la présente entente. Le salaire brut et le nombre de jours de congé pris pour chaque employé figureront sur l'état de compte.
- L'Alliance ou l'Élément s'engage à rembourser le montant de la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours de la date de facturation.


Zita Proulx
Secrétariat du Conseil du Trésor

OCT 30, 2017
Date


Liam McCarthy
Alliance de la Fonction publique du Canada

OCT 20, 2017
Date

ANNEXE B

APPENDICE « A »
FI - GROUPE GESTION DES FINANCES
(IUN 99520)

TAUX DE
RÉMUNÉRATION
ANNUEL
(en dollars)

X - En vigueur à compter du 1er janvier 2015 (intégration de l'indemnité transitoire de DPF)

Y - En vigueur à compter du 1er janvier 2015 (compression)

A - En vigueur à compter du 1er janvier 2015

B - En vigueur à compter du 1er janvier 2016

Z - En vigueur à compter du 1er janvier 2017 (1.0% Market Adjustment)

C - En vigueur à compter du 1er janvier 2017

D - En vigueur à compter du 1er janvier 2018

FI-01

De :	\$	51085	53447	55808	58173	60531	62895	65262	67621	71661
À :	X									
	Y	51085	55200	59315	63430	67545	71661	72378		
	A	51724	55890	60056	64223	68389	72557	73283		
	B	52371	56589	60807	65026	69244	73464	74199		
	Z	52895	57155	61415	65676	69936	74199	74941		
	C	53556	57869	62183	66497	70810	75126	75878		
	D	54225	58592	62960	67328	71695	76065	76826		

FI-02

De :	\$	62183	65067	67949	70837	73727	76611	79493	84352	
À :	X									
	Y	62183	66617	71051	75485	79919	84352	85196		
	A	62960	67450	71939	76429	80918	85406	86261		
	B	63747	68293	72838	77384	81929	86474	87339		
	Z	64384	68976	73566	78158	82748	87339	88212		
	C	65189	69838	74486	79135	83782	88431	89315		
	D	66004	70711	75417	80124	84829	89536	90431		

FI-03

De :	\$	78682	81994	85310	88622	91936	95618	101283		
À :	X	78682	81994	85310	88622	91936	95618	102296		
	Y	78682	83405	88128	92851	97574	102296	103319		

A	79666	84448	89230	94012	98794	103575	104610
B	80662	85504	90345	95187	100029	104870	105918
Z	81469	86359	91248	96139	101029	105919	106977
C	82487	87438	92389	97341	102292	107243	108314
D	83518	88531	93544	98558	103571	108584	109668

FI-04

De :

À :

\$	87876	91601	95333	99066	102798	106940	113305
X	87876	91601	95333	99066	102798	106940	115571
Y	87876	93415	98954	104493	110032	115571	116727
A	88974	94583	100191	105799	111407	117016	118186
B	90086	95765	101443	107121	112800	118479	119663
Z	90987	96723	102457	108192	113928	119664	120860
C	92124	97932	103738	109544	115352	121160	122371
D	93276	99156	105035	110913	116794	122675	123901

Proposition : ER-

Sous toutes réserves

Date de présentation : juin 2016, à

1. ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant l'alinéa 2.01 b) qui est datée du 29 septembre 2015.

A2.01 b) « congé compensatoire » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération en argent des heures supplémentaires, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel, de l'indemnité de rentrée au travail et de la disponibilité. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé-e, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé-e pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé; (compensatory leave)

L'Employeur retire sa proposition concernant l'alinéa 2.01 f) qui est datée du 29 septembre 2015.

2. ARTICLE 8 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

L'Employeur retire sa proposition concernant le paragraphe 8.01 qui est datée du 29 septembre 2015.

3. ARTICLE 10 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

L'Employeur retire sa proposition visant à modifier le titre de cet article qui est datée du 29 septembre 2015.

L'Employeur retire sa proposition concernant le paragraphe 10.04 qui est datée du 29 septembre 2015.

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant le paragraphe 10.06 qui est datée du 29 septembre 2015.

10.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés ~~par chèque~~ au contrôleur du Syndicat dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

L'Employeur retire sa proposition concernant le paragraphe 10.07 qui est datée du 29 septembre 2015.

4. ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL

Le Syndicat accepte les propositions de l'Employeur concernant les sous-alinéas 24.04b)(iv), (v) et (vi) qui sont datées du 29 septembre 2015.

Agence canadienne d'inspection
des aliments

Alliance de la Fonction publique du
Canada

Brenda Dagenais

Hassan Hussein

- 24.04** b) Dans le cas des employé-e-s assujettis à l'alinéa 24.04a) et qui effectuent des tâches d'inspection de l'abattage, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour:
- (iv) lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime ~~en espèces~~ de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale;
 - (v) lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime ~~en espèces~~ de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.
 - (vi) le montant de la prime ~~en espèces~~ versée en vertu des alinéas 24.04b)(iv) et (v) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 \$) par jour de travail.

Le Syndicat accepte les propositions de l'Employeur concernant les alinéas 24.05c), d) et e) qui sont datées du 29 septembre 2015.

24.05 Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

- c) Lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime ~~en espèces~~ de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.
- d) Lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime ~~en espèces~~ de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale;
- e) Le montant de la prime ~~en espèces~~ versée en vertu des articles 24.05c) et d) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 \$) par jour de travail.

5. ARTICLE 27 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant le paragraphe 27.02 qui est datée du 29 septembre 2015 :

27.02 L'Employeur s'efforce de verser la rémunération ~~en espèces~~ des heures supplémentaires dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

6. ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant le paragraphe 38.14 qui est datée du 29 septembre 2015.

38.14 Pendant une année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures, ou à cent vingt (120) heures si sa semaine de travail est de quarante (40) heures peuvent, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés ~~en espèces~~ au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence pour l'année de congé annuelle précédente.

7. ARTICLE 63 – ADMINISTRATION DE LA PAYE

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant le paragraphe 63.08 qui est datée du 29 septembre 2015.

~~**63.08** Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.~~

8. APPENDICE « B » – Politique sur la transition en matière d'emploi

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant la modification de l'Appendice « B » comme suit :

Indemnité d'études (*education allowance*) - Une des options offertes à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi normale et à qui le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un ~~montant forfaitaire~~ **paiement ou une série de paiements** équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe A), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de dix mille (10 000 \$) dollars.

Mesure de soutien à la transition (*transition support measure*) - Une des trois options offertes à l'employé-e optant auquel le président ou la présidente ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un ~~montant forfaitaire~~ **paiement** calculé d'après le nombre d'années de service à l'Agence, comme l'indique

Agence canadienne d'inspection
des aliments

Alliance de la Fonction publique du
Canada

Brenda Dagenais

Hassan Hussein

l'annexe A. Les années de service correspondent au total des années de service à l'Agence et des années de service accomplies dans la fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence.

6.3 Options

6.3.1 Seul l'employé-e optant a le choix entre les options suivantes :

- b. Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un ~~montant forfaitaire~~ **paiement** versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre combiné d'années de service au sein de l'Agence (voir l'annexe A). Les années de service correspondent au total des années de service à l'Agence et des années de service accomplies à la Fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence. L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité;

Signé à Ottawa le juin 2016
Agence canadienne d'inspection
des aliments

Alliance de la Fonction publique du
Canada

Brenda Dagenais

Hassan Hussein

QUESTIONS CONVENUES PAR LES PARTIES

1. ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

L'Employeur accepte la proposition du Syndicat concernant le paragraphe 2 :

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

- (i) « famille » sauf indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, **le demi-frère, la demi-sœur**, le ou la conjoint-e ou le ou la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e, l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du ou de la conjoint-e de fait), l'enfant d'un autre lit **ou l'enfant nourricier de l'employé-e** ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, **la bru, le gendre**, ou un grand-parent et tout autre parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; (family)

2. ARTICLE 11 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur retire sa proposition concernant le paragraphe 11.02.

Le Syndicat retire ses propositions concernant les paragraphes 11.03, **nouveau** 11.05, et **nouveau** 11.06.

Les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 11.

3. ARTICLE 12 – REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

Le Syndicat retire sa proposition concernant le paragraphe 12.05 et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 12.

4. ARTICLE 18 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

L'Employeur accepte la proposition du Syndicat concernant le paragraphe 18 qui est modifié de la façon suivante :

- 18.01** Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un-e employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, **son identité sexuelle et l'expression de celle-ci**, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion au Syndicat ou son activité au sein de ce dernier, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

5. ARTICLE 19 – HARCÈLEMENT SEXUEL

Le Syndicat retire ses propositions concernant le titre de l'Article 19, le paragraphe 19.01, le **nouveau** 19.02, 19.02 (proposé en guise de 19.03) et 19.03 (proposé en guise de 19.04) et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 19.

6. ARTICLE 21 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le Syndicat retire ses propositions concernant le **nouveau** 21.01, 21.01 (proposé en guise de 21.02), le **nouveau** 21.03 et le **nouveau** 21.04 et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 21.

7. ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Le Syndicat retire ses propositions concernant le paragraphe 31.01, 31.05 et le **nouveau** 31.10 et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 31.

8. ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Le Syndicat retire ses propositions concernant les alinéas 38.02(a) et (b).

L'Employeur accepte la proposition du Syndicat concernant l'alinéa 38.02(c) :

- (c) aux fins du présent paragraphe seulement, toute période de service au sein de la fonction publique et **y compris** à l'Agence canadienne d'inspection des aliments, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel, sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est ré-affecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 62.04 à 62.07, ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des employé-e-s qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant le paragraphe 38.13 :

Report et épuisement des congés annuels

- 38.13** (a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération horaire de

l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

- (b) Nonobstant l'alinéa 38.13a), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujéti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de soixante-quinze (75) heures de crédits par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.
- (c) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingt (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingt (280) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- (d) Nonobstant l'alinéa 38.13c), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujéti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent quatre-vingts (280) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de quatre-vingts (80) heures de crédits par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent quatre-vingts (280) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

L'Employeur retire ses propositions concernant les paragraphes 38.03, 38.04, 38.05, 38.09, 38.11, et 38.16.

Les parties conviennent de renouveler le reste du libellé actuel de l'article 38.

9. ARTICLE 39 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

L'Employeur retire sa proposition et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 39.

10. ARTICLE 41 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Le Syndicat retire sa proposition concernant le paragraphe 41.01 et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 41.

11. ARTICLE 46 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

L'Employeur accepte les propositions présentées par le Syndicat le 2 mars 2017 concernant l'article 46, modifié comme suit :

46.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- (a) du-de la conjoint-e (ou du-de la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e),
- (b) des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du-de la conjoint-e ou du-de la conjoint-e de fait, **les enfants en tutelle de l'employé-e**),
- (c) du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), **du beau-père, de la belle-mère,**
- (d) **du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur,**
- (e) **des grands-parents de l'employé-e et le petit-fils, la petite-fille;**
- (f) ~~ou~~ de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, **ou** -
- (g) **de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.**

46.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ou quarante (40) heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, au cours d'une année financière.

46.03 Sous réserve du paragraphe 46.02, l'Employeur accordé un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- (b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- (c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- (d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- ~~(e) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour :~~
- (e)(i) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- (f)(ii) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

- (g)(iii) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures, ou huit (8) heures des quarante (40) heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, précisées au paragraphe 46.02 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.**
- ~~(f) huit (8) heures des quarante (40) heures précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour :~~
- ~~(i) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;~~
 - ~~(ii) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;~~
 - ~~(iii) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.~~

12. ARTICLE 50 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

L'Employeur accepte les propositions du Syndicat qui sont datées du 2 mars 2017 :

50.01 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à **un** congé de deuil **payé** d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

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

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

50.03 Si, au cours d'une période de congé **payé** ~~de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur~~, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de décès en vertu des paragraphes 50.01 ou 50.02, celui-ci ou celle-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.

13. ARTICLE 53 – CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

Le Syndicat retire sa proposition concernant le paragraphe 53.05 et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 53.

14. ARTICLE 61 – EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

L'Employeur retire sa proposition concernant le **nouveau** paragraphe 61.XX et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 61.

15. ARTICLE 62 – INDEMNITÉ DE DÉPART

L'Employeur retire son signet et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 62.

16. ARTICLE 64 – LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

L'Employeur retire sa proposition concernant le paragraphe 64.02 et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 64.

17. INDEMNITÉ RELATIVE AU CONDITIONNEMENT PHYSIQUE ET AU BIEN-ÊTRE

Le Syndicat retire cette **nouvelle** proposition.

18. DÉNONCIATION

Le Syndicat retire cette **nouvelle** proposition.

19. UNIFORMES

Le Syndicat retire cette **nouvelle** proposition.

Hassan Hussein (PSAC)

Brenda Dagenais (CFIA)

Date

Date

QUESTIONS CONVENUES PAR LES PARTIES

1. ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION

L'Employeur retire sa proposition concernant le paragraphe 3.03.

Les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 3.

2. ARTICLE 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

Le Syndicat confirme qu'il retire sa proposition concernant le paragraphe 13.01 (proposé en guise de 13.02), 13.07 (proposé en guise de 13.08), et sa **nouvelle** proposition concernant le paragraphe 13.15, comme l'énonçait son Résumé des propositions en attente communiqué en juin 2017.

3. ARTICLE 17 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Le Syndicat retire ses propositions concernant les paragraphes 17.11, 17.13 et 17.18 et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 17.

4. ARTICLE 33 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

Le Syndicat confirme qu'il retire sa proposition concernant les paragraphes 33.04 et 33.07, comme l'énonçait son Résumé des propositions en attente communiqué en juin 2017.

5. ARTICLE 34 – CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

L'Employeur retire ses propositions concernant les paragraphes 34.01, 34.03, 34.04 et nouveau 34.06.

Le Syndicat confirme qu'il retire sa proposition concernant les paragraphes 34.01, 34.03 et 34.05, comme l'énonçait son Résumé des propositions en attente communiqué en juin 2017.

6. ARTICLE 45 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

L'Employeur retire sa proposition concernant le paragraphe 45.04.

Le Syndicat retire sa proposition concernant le paragraphe 45.02.

Les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 45.

7. ARTICLE 51 – CONGÉ POUR COMPARUTION

L'Employeur retire sa proposition concernant le paragraphe 51.01.

Les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 51.

8. ARTICLE 58 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

Le Syndicat confirme qu'il retire sa proposition concernant le nouveau paragraphe 58.05, le nouveau 58.06 et le nouveau 58.09, comme l'énonçait son Résumé des propositions en attente communiqué en juin 2017.

9. APPENDICES et PROTOCOLE D'ENTENTE

Le Syndicat retire ses nouvelles propositions concernant ce qui suit :

CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DE REVENU
CONGÉ DE TRANSITION À LA RETRAITE
CONGÉ AUTO-FINANCÉ

Hassan Husseini (PSAC)

Brenda Dagenais (CFIA)

Date

Date

QUESTIONS CONVENUES PAR LES PARTIES

1. ARTICLE 54 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

L'Employeur retire sa proposition concernant le paragraphe 54.01.

Le Syndicat retire sa proposition concernant le paragraphe 54.04.

Les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 54.

2. ARTICLE 60 – TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVÉ

L'Employeur retire son signet concernant le protocole d'entente sur le temps alloué pour se laver (Appendice G).

Le Syndicat retire ses propositions concernant les paragraphes 60.01 et 60.02.

Les parties conviennent de maintenir le présent protocole d'entente sur le temps alloué pour se laver dans la convention collective aux fins de suivi et d'achèvement des consultations en cours.

Hassan Hussein (PSAC)

Brenda Dagenais (CFIA)

Date

Date

QUESTIONS CONVENUES PAR LES PARTIES

1. ARTICLE 16 – MESURES DISCIPLINAIRES

Les parties conviennent de ce qui suit :

16.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(2)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur ~~s'engage à lui indiquer~~ **lui indique**, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

16.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant du Syndicat à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum ~~une (1)~~ **deux (2)** journées de préavis de cette réunion.

L'Employeur confirme qu'il retire sa proposition concernant le paragraphe 16.05.

Le Syndicat confirme qu'il retire ses propositions concernant le paragraphe 16.03 et le **nouveau** 16.06 de sa contre-proposition du 21 septembre 2017.

2. ARTICLE 26 – PRIMES DE POSTE

Le Syndicat retire sa proposition concernant les paragraphes 26.01 et 26.02.

L'Employeur retire sa proposition concernant le paragraphe 26.01.

Les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 26.

3. ARTICLE 28 – INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

Le Syndicat retire ses propositions concernant le paragraphe 28.06.

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant le paragraphe 28.05 qui est modifié de la façon suivante :

28.05 L'Employeur s'efforce de verser la rémunération ~~en espèces des heures supplémentaires~~ **pour l'indemnité de rappel au travail** dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

Les parties conviennent de renouveler le reste de l'article 28.

4. ARTICLE 29 – DISPONIBILITÉ

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant l'alinéa 29.04(c) qui est modifié de la façon suivante :

29.04 (c) l'Employeur s'efforce de verser la rémunération ~~en espèces des heures~~ ~~supplémentaires~~ **pour la période de disponibilité** dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

Les parties conviennent de renouveler le reste de l'article 29.

5. ARTICLE 30 – INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

Le Syndicat accepte la proposition de l'Employeur concernant le paragraphe 30.05 qui est modifié de la façon suivante :

30.05 L'Employeur s'efforce de verser la rémunération ~~en espèces des heures~~ ~~supplémentaires~~ **pour l'indemnité de rentrée au travail** dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

Les parties conviennent de renouveler le reste de l'article 30.

6. ARTICLE 33 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

Le Syndicat retire sa proposition concernant l'alinéa 33.02 (b) et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 33.

7. ARTICLE 40 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

Le Syndicat retire ses propositions concernant le titre de l'article 40, 40.01, le **nouveau** paragraphe 40.02, 40.02 (proposé en guise de 40.03), le **nouveau** 40.04 et le **nouveau** 40.05, et les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 40.

8. ARTICLE 56 – EXPOSÉ DES FONCTIONS

L'Employeur retire sa proposition concernant le paragraphe 56.01.

Le Syndicat confirme qu'il retire ses propositions concernant le paragraphe 56.01, le **nouveau** paragraphe 56.02 et le **nouveau** 56.03 de sa contre-proposition du 21 septembre 2017.

Les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 56.

9. ARTICLE 63 - ADMINISTRATION DE LA PAYE

L'Employeur retire ses propositions concernant les paragraphes 63.03 et 63.07.

Le Syndicat retire sa proposition concernant le paragraphe 63.07.

Les parties conviennent de renouveler le libellé actuel de l'article 63.

10. Le Syndicat retire ses *nouvelles* propositions concernant ce qui suit :

L'EMPLOI POUR UNE PERIODE DETERMINÉE
SERVICES GARDE D'ENFANTS
PROMOTION PROFESSIONNELLE (à traiter au paragraphe 53.06)

SEO

Hassan Hussein (PSAC)

Brenda Dagenais (CFIA)

Date

Date