



**Propositions de modifications
à la convention collective du Groupe Systèmes
d'ordinateurs**

**L'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada**

Date d'expiration : 21 décembre 2018

Présentées le 10 janvier 2019

Table des matières

Table des matières	ii
Processus	iv
Message de l'agent négociateur du groupe CS	v
Message du président du groupe CS	vi
Équipe de négociation du groupe Systèmes d'ordinateurs (CS)	vii
ARTICLE 2	1
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	1
ARTICLE 7	2
DURÉE DU TRAVAIL	2
TRAVAIL PAR POSTES	3
ARTICLE 8	5
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	5
ARTICLE 9	8
RAPPEL AU TRAVAIL	8
ARTICLE 11	9
PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE	9
ARTICLE 12	10
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	10
ARTICLE 13	11
TEMPS DE DÉPLACEMENT	11
ARTICLE 15	12
CONGÉ ANNUEL	12
ARTICLE 16	14
CONGÉ DE MALADIE	14
ARTICLE 17	15
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	15
NOUVEAU 17.19 Congé de préretraite	16
NOUVEAU 17.20 Congé de transition à la retraite	16
NOUVEL ARTICLE	18
CONGÉ DE COMPASSION	18
ARTICLE 18	19
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	19
NOUVEL ARTICLE 19	22
FORMATION ET APPRENTISSAGE	22
ARTICLE 26	25
UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	25
ARTICLE 27	26
INFORMATION	26
ARTICLE 28	27
DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	27
ARTICLE 29	28
CONGÉ POUR LES AFFAIRES CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL	28
ARTICLE 30	29
SOUSS-TRAITANCE	29
ARTICLE 31	30
GRÈVES ILLÉGALES	30
ARTICLE 35	31

CONSULTATION MIXTE	31
ARTICLE 38.....	32
APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ	32
ARTICLE 40.....	34
ARTICLE 40 : INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE	34
ARTICLE 42.....	34
HARCÈLEMENT SEXUEL.....	34
ARTICLE 47	34
RÉMUNÉRATION	34
APPENDICE A ET APPENDICE B.....	36
NOUVEAU – TÉLÉTRAVAIL	37
APPENDICE « K ».....	38
NOUVEAU – PROGRAMME DE SOUTIEN ET DE MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS	38
MILIEU DE TRAVAIL GC.....	38
APPENDICE « I ».....	38
APPENDICE « J ».....	39

Processus

Ces propositions sont présentées sous toutes réserves en vue de la modification de la convention collective du Groupe Systèmes d'ordinateurs (CS) entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada. L'Institut se réserve le droit de présenter d'autres propositions, selon les directives ou les circonstances qui le justifient, de même que des contre-propositions à l'Employeur.

Les modifications proposées sont indiquées en gras ou en surbrillance et en gras (**nouveau, nouveau**) et les suppressions sont biffées (~~enlever, enlever~~) dans le texte. L'Institut propose que les articles non mentionnés dans la présente série de propositions soient renouvelés. Le libellé non présenté ici demeure tel qu'il était au 21 décembre 2018. Seules les portions d'articles auxquels des modifications sont proposées sont présentées dans le présent document. Toutes les modifications proposées aux articles sont réputées être en vigueur et être à l'étude tant qu'elles ne sont pas retirées officiellement par l'Institut ou acceptées par l'Institut et l'Employeur.

L'Institut propose une modification à l'article 7.01 Travail de jour pour réduire la semaine normale de travail à trente-cinq (35) heures. Si cet article est accepté, un certain nombre d'articles subséquents, dont celui sur l'accumulation des crédits de congé annuel, devront être mis à jour pour refléter cette modification.

Un certain nombre de nouveaux articles et paragraphes sont proposés. Il faudra renuméroter tous les articles subséquents dans certains cas en fonction des modifications acceptées.

Message de l'agent négociateur du groupe CS

Aux représentants du Conseil du Trésor, aux membres de l'équipe de négociation CS, aux fiers membres du groupe CS;

Nous voici de nouveau réunis à la table de négociation. Pour certains d'entre nous, c'est un retour et pour d'autres c'est le début d'une nouvelle expérience. Dans un cas comme dans l'autre, c'est un engagement sérieux que de représenter collectivement les membres du groupe CS en négociant, en défendant les droits et les intérêts des membres et en travaillant vigoureusement à protéger les normes professionnelles.

Comme par le passé, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le groupe CS sont représentés par une équipe de délégués syndicaux professionnels et une négociatrice qui ont à cœur les intérêts de notre communauté. Il va sans dire que tous les membres de l'équipe ont la pleine confiance de l'Institut. Avec l'aide du personnel de l'Institut, nous nous efforcerons d'obtenir une convention collective juste et équitable. J'invite les membres CS et les représentants de l'employeur à reconnaître les sacrifices que nos familles et nos équipes de travail consentent pour assumer nos responsabilités des deux côtés de la table.

Au cours des prochains mois, vous verrez l'équipe de négociation CS mobiliser des efforts soutenus pour atteindre un unique objectif : répondre aux attentes des membres à l'égard du renouvellement de leur convention collective. C'est avec le soutien des membres que nous commençons aujourd'hui cette nouvelle ronde de négociations. Puisse-t-elle être productive et se dérouler dans le respect de tous ceux qui y prennent part d'une manière ou d'une autre.

En toute solidarité, au nom de l'équipe de négociation du groupe CS!



Robert Tellier
Agent de négociation du groupe CS

Message du président du groupe CS

Nous voici prêts à nous lancer dans une autre ronde de négociations de notre convention. Les préparatifs ont commencé des mois avant la signature de notre convention collective précédente. Le groupe CS et l’Institut ont consacré aux préparatifs presque autant de temps que celui que nous allons passer à la table de négociation. Soyez assurés que nous sommes prêts à négocier pour conclure la meilleure convention possible pour le groupe CS.

Et nous allons négocier comme nous l'avons toujours fait.

Le groupe CS a négocié au nom de ses membres ces 50 dernières années. Nous avons réalisé des gains dans de nombreux secteurs au fil des ans. Des salaires compétitifs, des semaines de travail plus courtes, un plus grand nombre de jours de congé annuel et de jours de congé de maladie, voilà quelques-uns des dossiers que nous avons défendus pour obtenir des améliorations bien méritées.

Récemment, nous avons négocié un nouveau libellé sur le recours aux sous-traitants qui aide à protéger notre travail. Ce libellé reconnaît que le travail que nous faisons appartient au groupe CS et à ses membres. Nous avons également travaillé fort pour finalement obtenir un libellé qui, dans le contexte des changements technologiques incessants, permet à nos membres de recevoir la formation dont ils ont besoin pour poursuivre leur travail.

Nous mettrons le même effort soutenu à essayer d'obtenir d'autres améliorations qui permettront à nos membres d'avancer dans leurs carrières, de contester concrètement leurs évaluations de rendement et surtout d'être rémunérés de façon juste et équitable par rapport aux autres travailleurs du gouvernement fédéral, à ceux du secteur privé et aux sous-traitants qui prennent les emplois de nos membres.

Nous nous montrerons fermement résolus à négocier une convention collective juste et progressiste en sachant que nous pouvons compter sur le soutien total et indéfectible des quelque 14 000 membres du groupe CS.



Stan Buday

Président
Groupe CS

Équipe de négociation du groupe Systèmes d'ordinateurs (CS)

Agent de l'équipe de négociation :	Robert Tellier
Président du groupe :	Stan Buday
Membres de l'équipe :	Eva Henshaw Lucille Shears Rob Scott Dean Corda Karim Chaggani Yvonne Snaddon Tony Goddard Denis Caissy Michael Vincent
Négociatrice :	Denise Doherty

Membres de l'exécutif du Comité national d'organisation CS :	Pierre Touchette Stacy McLaren Deb Butler Guy Abel
---	---

Tables centrales de l'IPFPC – Représentants du groupe CS

PSME :	Eva Henshaw
Questions d'intérêt commun :	Rob Scott
GRC :	Pierre Touchette Karon Myles
Robert Boivin	

Exécutif national CS :	Stan Buday Robert Tellier Pierre Touchette Stacy McLaren Deb Butler Guy Abel Eva Henshaw Lucille Shears Rob Scott Dean Corda Karim Chaggani Yvonne Snaddon Tony Goddard
-------------------------------	---

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

(x) « Famille » désigne ...

**Le Groupe CS se réserve le droit de proposer des modifications
à cet article à une date ultérieure.**

ARTICLE 7

DURÉE DU TRAVAIL

7.01 Travail de jour

La semaine de travail normale est de ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures trente-cinq (35) heures...

Nota : Le taux de rémunération annuel demeurera le même et tous les autres taux seront rajustés en conséquence.

7.01 Travail de jour

La semaine de travail normale est de ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ trente-cinq (35) heures et la journée de travail normale est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, à l'exclusion d'une pause-repas, et se situe entre ~~sept (7)~~ six (6) heures et dix-huit (18) heures. La semaine de travail normale est du lundi au vendredi inclusivement. L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

...

7.17 Généralités

Les employés produisent des registres mensuels d'assiduité où seules les heures supplémentaires et les absences doivent être précisées.

Proposition de déplacer 7.06, 7.07, 7.08, 7.09, 7.10, 7.11, 7.12, 7.13, 7.14, 7.15, 7.16 et 7.18 vers un nouvel article 8 Travail par postes.
(garder 7.17 à l'article 7)

NOUVEL ARTICLE X

TRAVAIL PAR POSTES

7.06 X.01 Lorsque, à cause des nécessités du service, la durée du travail des employés est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de manière à ce que les employés :

- a) travaillent en moyenne ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **trente-cinq (35)** heures par semaine à l'exclusion des pauses-repas;
- b) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs en un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

7.07 X.02 L'Employeur tâchera, dans la mesure du possible, de prendre en considération les désirs des employés quand il établit les postes à l'intérieur d'un horaire de travail par postes.

7.08 X.03 L'Employeur fait tout effort raisonnable :

- a) pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les seize (16) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé;
- b) pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail;
- c) pour afficher les horaires de postes au moins vingt et un (21) jours à l'avance.

7.09 X.04 La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'exécution des horaires de postes sont la responsabilité de l'Employeur.

7.10 X.05 L'Employeur établit le calendrier des postes qui doit porter sur une période qui ne dépasse pas deux (2) mois et n'est pas inférieure à vingt-huit (28) jours consécutifs.

7.11 X.06 Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employés peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur.

7.12 X.07

- a) Si l'employé reçoit un préavis de moins de sept (7) jours d'une modification à son horaire de travail par postes, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les heures effectuées pendant le premier (1^{er}) poste modifié. Les postes suivants effectués selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux des heures normales et l'Employeur fait tout son possible pour assurer que les jours de repos prévus à l'horaire ne sont pas modifiés dans le nouvel horaire de travail par postes.
- b) Nonobstant l'alinéa 7.12 X.07a),
 - i. lorsqu'un changement s'impose dans l'horaire d'un poste et que l'employé convient qu'il est à son avantage de modifier l'horaire de son poste, il est rémunéré au taux des heures normales pour le travail effectué pendant le premier (1^{er}) poste modifié;

et

- ii. lorsque l'employé demande que soit modifié son poste de travail et que l'Employeur accepte sa demande, l'employé sera rémunéré au taux des heures normales pour les heures travaillées au cours du premier (1^{er}) poste modifié.

7.13 X.08 Lorsque l'Employeur juge nécessaire de mettre en application un nouvel horaire de poste ou de modifier un horaire existant, il doit, sauf en cas d'urgence, consulter l'Institut à l'avance au sujet des heures de début et de fin de ces postes.

7.14 X.09 Aux fins de l'application de la présente convention, lorsque le poste de travail de l'employé ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :

- a) le jour où il a commencé lorsqu'au moins la moitié (1/2) ou plus des heures de travail effectuées se situent ce jour-là;
ou
- b) le jour où il se termine lorsque plus de la moitié (1/2) des heures de travail effectuées se situent ce jour-là.

7.15 X.10 Une pause-repas doit être prévue aussi près que possible du milieu du poste. L'employé qui est tenu par l'Employeur de travailler pendant une pause-repas est rémunéré pour cette pause-repas, au taux applicable.

7.16 X.11 L'Employeur qui envisage d'introduire un travail par poste dans une unité de travail doit, sauf dans les cas d'urgence, informer l'Institut au moins deux (2) mois au préalable.

7.18 X.12 Principe de poste

- a) Lorsqu'un employé à temps plein est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures de travail prévues à l'horaire un jour où l'employé serait admissible à la prime de poste, l'employé peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur. L'employé ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail prévue à l'horaire.
 - i. Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique Paragraphes 29.01 et 29.02.
 - ii. Séances de négociations contractuelles et les réunions préparatoires aux négociations contractuelle Paragraphes 29.05 et 29.06
 - iii. Processus de sélection du personnel Paragraphe 17.14
 - iv. Cours de formation imposés à l'employé par l'Employeur.
- b) Nonobstant l'alinéa a), les activités visées au sous-alinéa (iv) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

Renumérotation de tous les articles subséquents

ARTICLE 8

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8.01 Un employé ~~de niveau CS 1, 2, 3 et 4~~ tenu de faire des heures supplémentaires doit être rémunéré de la façon suivante :

- a) pendant un jour de travail normal, à tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq premières (7,5) heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite;
- b) un jour de repos, au tarif et demi (1 1/2), pour les sept virgule cinq premières (7,5) heures supplémentaires travaillées et au tarif double (2) par la suite, cependant, lorsqu'il est tenu par l'Employeur de travailler pendant deux (2) jours de repos consécutifs et accolés ou plus, il est rémunéré à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième (2^e) jour de repos et chaque jour de repos suivant;
- c) à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée pendant un jour férié désigné jusqu'à concurrence de sept virgule cinq heures (7,5) et au tarif double (2) par la suite;
ou
- d) à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée pendant un jour férié qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire et qui est accolé à un jour de repos pendant lequel il a également travaillé;
- c) à tarif double (2) pour chaque heure travaillée un jour férié payé;
- d) à tarif double (2) pour chaque heure travaillée un jour de repos qui est accolé à un jour férié payé;
- e) l'employé tenu d'effectuer des heures supplémentaires pendant une période continue au cours de laquelle il devient admissible à la rémunération à tarif double (2) continue d'être rémunéré à ce taux jusqu'à ce que prenne fin la période d'heures supplémentaires;
- f) nul employé ne sera tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives. Un employé qui travaille plus de seize (16) heures consécutives bénéficie d'une pause d'au moins douze (12) heures avant de retourner au travail.
- g) l'employé peut accumuler annuellement jusqu'à 35 heures supplémentaires travaillées volontairement et les liquider à sa discrétion.

8.02 Indemnité de repas

- a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage avant ou juste après ses heures de travail normales, bénéficie du remboursement ~~de douze dollars (12,00 \$)~~ pour un (1) repas **selon le taux de repas applicable prévu à l'Appendice B de la Directive sur les voyages du CNM**, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période payée raisonnable déterminée par l'Employeur est accordée à

l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- b) L'employé qui effectue des heures supplémentaires qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (\$12) pour un (1) repas supplémentaire **selon le taux de repas applicable prévu à l'Appendice B de la Directive sur les voyages du CNM** pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement. Une période payée raisonnable déterminée par l'Employeur est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- c) **Un employé qui effectue plus de cinq (5) heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à ses heures de travail normales, ou qui tombent un jour de repos ou un jour férié est remboursé pour un (1) repas selon le taux de repas applicable prévu à l'Appendice B de la Directive sur les voyages du CNM et pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires travaillées par la suite. Une période payée raisonnable déterminée par l'Employeur est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.**
- d) e) Cependant, le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé qui est en situation de déplacement, ce qui lui donne droit de réclamer le remboursement des dépenses de logement et/ou de repas.

Nouveau 8.0x Nouveau – Remboursement pour la garde d'enfants

L'Employeur rembourse à l'employé tenu de travailler des heures supplémentaires tous les frais de garde d'enfants.

Généralités

8.08

- a) À la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être perçue sous forme de congés compensatoires au taux majoré applicable. L'Employeur se réserve le droit d'obliger un employé à prendre ses congés accumulés, pourvu qu'il ait au préalable fait tout effort raisonnable pour accorder ces congés aux moments et aux dates demandés par l'employé. **La demande de congé compensatoire de l'employé ne devrait pas être refusée sans motif raisonnable.**
- b) **L'Employeur donnera à l'employé un préavis aussi long qu'il sera possible et raisonnable de le faire concernant l'approbation, le refus, la modification ou l'annulation d'une demande de congé compensatoire. En cas de refus, de modification ou d'annulation du congé, l'Employeur doit, sur demande écrite de l'employé, en donner la raison par écrit.**
- c) b) Tous les congés compensatoires acquis en vertu du présent article et/ou des articles 9 : rappel au travail, 10 : disponibilité, 13 : temps de déplacement, en sus de trente-sept virgule cinq (37,5) heures qui ne sont pas pris à la fin de l'année

financière, et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération journalier de l'employé au 31 mars. Ce paiement est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé à cette date. L'employé peut choisir de reporter à l'année financière suivante un maximum de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congés compensatoires inutilisés.

d) **Si, au cours d'une période quelconque de congé compensatoire, un employé obtient;**

- i. **un congé de décès payé,**
- ii. **un congé payé pour obligations familiales ou**
- iii. **un congé de maladie,**

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

...

NOUVEAU 8.11 Chaque ministère fournit au comité de consultation syndicale-patronal local (s'il y en a un) une liste mensuelle des heures supplémentaires, faisant état du numéro de poste et du nombre d'heures effectuées.

ARTICLE 9

RAPPEL AU TRAVAIL

9.01 Lorsque, après avoir terminé ses heures de travail normales et après avoir quitté son lieu de travail et avant de se présenter pour sa période de travail d'horaire normale suivante, l'employé est rappelé au travail pour une période de travail supplémentaire non accolée, il a droit au plus élevé des montants suivants :

- a) la rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable;
- b) la rémunération au taux applicable pour ses heures de travail supplémentaires effectuées.

9.02 La rémunération acquise en vertu du présent article ~~peut être prise sous forme de congé compensatoire~~ ~~est assujettie à sous réserve du paragraphe 8.08 de l'article 8 : Heures supplémentaires.~~

9.03 Lorsqu'un employé est rappelé au travail pour exécuter du travail selon les conditions énoncées au paragraphe 9.01 ~~et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux~~, il bénéficie du remboursement des dépenses raisonnables engagées selon les modalités suivantes :

- a) le taux par kilomètre normalement payé par l'Employeur, lorsque l'employé voyage dans sa propre automobile;

ou

- b) les dépenses engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.

Le temps passé par l'employé rappelé au travail ou retournant à son domicile ~~n'est pas~~ réputé être du travail exécuté.

NOUVEAU 9.04 ~~Nonobstant ce qui précède, est également considéré comme rappel au travail, aux termes de cette disposition, le travail qui ne nécessite pas le retour au lieu de travail et qui peut être effectué par voie électronique ou par téléphone.~~

ARTICLE 11

PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

Il est proposé de déplacer cet article après le nouvel Article 8 Travail par postes

11.01 Prime de poste

L'employé qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2 \$)~~ **cinq dollars (5 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail (y compris les heures supplémentaires) effectuées entre seize (16) heures et huit (8) heures. La prime de poste n'est pas versée pour les heures de travail entre huit (8) heures et seize (16) heures.

11.02 Prime de fin de semaine

- a) Les employés reçoivent une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2 \$)~~ **cinq dollars (5 \$)** l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche, conformément à l'alinéa 11.02b) ci-dessous.
- b) ~~La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, au taux des heures normales, effectuées le samedi et/ou le dimanche.~~
 - (b) L'employé qui travaille la fin de semaine reçoit une prime supplémentaire de cinq dollars (5 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires effectuées, le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 12

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Le groupe CS a renvoyé cette proposition à la table de négociation centrale de l'Institut. Si cette question n'est pas négociée de manière satisfaisante, le groupe CS se réserve le droit de la soumettre à la table CS.

ARTICLE 13

TEMPS DE DÉPLACEMENT

13.01 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement est **considéré comme du temps travaillé**. ~~rémunéré uniquement selon les circonstances et dans la mesure prévues dans le présent article.~~

13.02 Lorsqu'un employé est tenu de se rendre hors de sa zone d'affectation pour le compte du gouvernement, selon le sens que l'Employeur donne à ces expressions, l'heure de départ et le moyen de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé est rémunéré pour le temps de déplacement conformément au paragraphe 13.03 et 13.04. Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte à condition que cette halte ne comprenne pas les nuits passées à l'extérieur .

13.03 Aux fins des paragraphes 13.02 et 13.04, le temps de déplacement qui donne lieu à une indemnisation est le suivant :

- a) ~~dans le cas des déplacements par moyen de transport en commun~~, l'intervalle entre les heures de départ et d'arrivée à destination prévues à l'horaire, y compris le temps de déplacement normal pour se rendre au point de départ, tel que déterminé par l'Employeur.
- b) dans le cas des déplacements par moyen de transport privé, le temps normal déterminé par l'Employeur, pour que l'employé se rende de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, au retour, directement à son domicile ou lieu de travail.
- c) lorsque l'employé demande une heure de départ et/ou un moyen de transport différents, l'Employeur peut autoriser ce changement mais, dans ce cas, l'indemnité versée pour le temps de déplacement ne sera pas supérieure à ce qu'elle aurait été si les dispositions initiales prises par l'Employeur avaient été respectées.

13.04 Si un employé est tenu de se déplacer selon les conditions mentionnées aux paragraphes 13.02 et 13.03 :

, il est rémunéré **pour toute la durée du déplacement (y compris tout le temps d'attente) au taux applicable.**

ARTICLE 15

CONGÉ ANNUEL

15.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités décrites à l'alinéa a) ci-dessous pour chaque mois civil au cours duquel il a touché la rémunération d'au moins soixantequinze (75) heures.

Exemples de conversion

~~15 jours - 112,5 heures~~

~~20 jours - 150 heures~~

~~25 jours - 187,5 heures~~

~~30 jours - 225 heures~~

~~35 jours - 262,5 heures~~

- i. ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375)~~ **douze virgule cinq (12,5)** heures (**équivalent de 20 jours**) au taux horaire normal jusqu'au mois où a lieu son huitième (8^e) anniversaire de service;
- ii. ~~douze virgule cinq (12,5)~~ **treize virgule sept cinq (13,75)** heures (**équivalent de 22 jours**) par mois au taux horaire normal à compter du mois où a lieu son huitième (8^e) anniversaire de service;
- iii. ~~treize virgule sept cinq (13,75)~~ **quatorze virgule trois sept cinq (14,375)** heures (**équivalent de 23 jours**) par mois au taux horaire normal à compter du mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;
- iv. ~~quatorze virgule trois sept cinq (14,375)~~ **quinze virgule six deux cinq (15,625)** heures (**équivalent de 25 jours**) à compter du mois où a lieu son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- v. ~~quinze virgule six deux cinq (15,625)~~ **seize virgule huit sept cinq (16,875)** heures (**équivalent de 27 jours**) au taux horaire normal à compter du mois où a lieu son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- vi. ~~Seize virgule huit sept cinq (16,875)~~ **dix-huit virgule sept cinq (18,75)** heures (**équivalent de 30 jours**) au taux horaire normal à compter du mois où a lieu son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- vii. ~~dix-huit virgule sept cinq (18,75)~~ **vingt (20)** heures (**équivalent de 32 jours**) au taux horaire normal à compter de mois où a lieu son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.
- viii. **vingt et un virgule huit sept cinq (21,875)** heures (**équivalent de 35 jours**) au taux horaire normal à compter du mois où a lieu son trentième (30^e) anniversaire de service.

ix. vingt-cinq (25) heures (équivalent de 40 jours) à compter du mois où a lieu son trente-troisième (33^e) anniversaire de service.

...

15.03 Aux fins du paragraphe 15.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entre en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel, ~~sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, l'exception ci-dessus ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité. Pour plus de précision, le montant lié à la fin de l'indemnité de départ reçue en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 de l'appendice « H », ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.~~

- a. Aux fins du paragraphe 15.03 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) 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 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.

...

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

- a. un congé de deuil;
ou
- b. ~~un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille;~~
- b. **un congé payé pour obligations familiales; ou**
- c. un congé de maladie;

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

ARTICLE 16

CONGÉ DE MALADIE

Le groupe CS a renvoyé cette proposition à la table de l’Institut concernant le Programme de soutien et de mieux-être des employés. Si cette question n'est pas négociée d'une manière satisfaisante, le groupe CS se réserve le droit de la soumettre à la table CS. Plus précisément, l’Institut souhaite discuter des crédits de congé de maladie des employés, des rendez-vous médicaux, du congé pour violence familiale et des notes et certificats médicaux avec l’Employeur et se réserve le droit de présenter des propositions spécifiques à une date ultérieure.

ARTICLE 17

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

L’Institut se réserve le droit de proposer d’autres modifications à l’article 17
Autres congés payés ou non payés

17.12 Congé payé pour obligations familiales

- a. Aux fins de l’application du présent paragraphe, la famille se définit comme l’époux (ou le conjoint de fait qui demeure avec l’employé), les enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles-filles ou les enfants de l’époux ou du conjoint de fait et l’enfant en tutelle de l’employé), le petit-fils ou la petite-fille, le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l’employé, toute autre personne apparentée demeurant en permanence au domicile de l’employé ou avec qui l’employé demeure en permanence, ou de tout parent avec qui l’employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu’il réside avec l’employé.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu de ce paragraphe ne doit pas dépasser ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **quarante-cinq (45)** heures au cours d’un exercice financier
- c. Sous réserve de l’alinéa 17.12(b) l’Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - i. l’employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille pour recevoir des soins médicaux ou dentaires de manière à réduire au minimum ou à prévenir son absence du travail; cependant, lorsqu'il n'est pas possible de faire autrement, l'employé bénéficie d'un congé pour conduire un membre de sa famille à un rendez-vous pour recevoir des soins médicaux ou dentaires lorsque cette personne est incapable de s'y rendre par elle-même, ou pour des rendez-vous avec les autorités scolaires compétentes ou un organisme d'adoption. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit aviser son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou à une personne âgée de la famille de l’employé et pour permettre à celui-ci de prendre d’autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. un congé payé pour les besoins directement liés à la naissance ou à l’adoption de l’enfant de l’employé;
 - iv. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l’activité aussi longtemps à l’avance que possible;
 - v. s’occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l’école ou de la garderie;
 - vi. sept virgule cinq (7,5) heures des ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **quarante-cinq (45)** heures précisées à l’alinéa 17.12b) 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.

17.16

L'Employeur peut, à sa discrétion, à la demande de l'employé, accorder un congé payé ou non payé à d'autres fins que celles indiquées dans la présente convention incluant sans s'y limiter un congé de maladie, un congé personnel, un congé annuel, etc.

NOUVEAU 17.19 Congé de préretraite

L'Employeur accordera un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année aux employés qui ont l'âge et les années de service nécessaires pour recevoir une pension immédiate sans pénalité conformément à la *Loi sur la pension de la fonction publique*. Ce congé peut être accordé seulement jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures sur cinq années distinctes.

NOUVEAU 17.20 Congé de transition à la retraite

Les parties reconnaissent qu'il est important de créer et de soutenir des dispositions conçues pour aider les employés à concilier leurs responsabilités professionnelles, personnelles et familiales et leur faciliter la transition à la retraite. Ce faisant, les parties poursuivront leur objectif de créer un milieu de travail de choix tout en contribuant à l'amélioration de la qualité de vie des employés.

Le congé de transition à la retraite (CTR) est offert aux employés qui sont à cinq ans de leur retraite et permet de réduire la durée de leur semaine de travail jusqu'à concurrence de 50 %. La paye des employés participants sera rajustée en fonction de la semaine de travail écourtée. Les protections en matière de retraite et d'avantages sociaux, ainsi que les primes ou les cotisations de l'Employeur, seront maintenues au même niveau qu'avant le congé. Les employés peuvent bénéficier d'un CTR d'une durée maximale de cinq ans, mais doivent accepter de démissionner au terme de la période de congé. Les employés sont tenus de verser leur part des primes ou cotisations, car la protection en matière de retraite et d'avantages sociaux sera maintenue au même niveau qu'avant le congé. Le CTR est soumis à l'approbation de la direction selon les nécessités du service.

Pour être admissible à ce genre de congé, les employés :

- a. doivent occuper un poste pour une durée indéterminée;
- b. ne doivent pas être excédentaires au début de l'entente de congé;
- c. doivent être admissibles aux prestations de retraite non réduites au début de l'entente de congé ou être à cinq ans de leur admissibilité à de telles prestations de retraite;

- d. doivent accepter de démissionner, à la fin de l'entente de congé, l'acceptation de la démission par l'Employeur étant conditionnelle à la conclusion de l'entente de congé;**
- e. acceptent de ne pas travailler pour la fonction publique fédérale pendant leur congé; et**
- f. acceptent de respecter les Lignes directrices sur les conflits d'intérêts pendant leur congé.**

L'annulation ou les modifications des ententes de congé approuvées seront approuvées seulement dans des circonstances exceptionnelles ou imprévues. Dans les cas où la décision d'annuler vient de la direction, les employés seront remboursés pour certaines dépenses raisonnables déterminées par l'Employeur (par ex., portion non remboursable des contrats de vacances).

L'employé ne peut demander des changements aux ententes de congé ou l'annulation de ces ententes qu'avant la fin de l'entente de congé. Il doit alors le faire par écrit avec préavis raisonnable. L'approbation sera à la discrétion du gestionnaire.

NOUVEL ARTICLE

CONGÉ DE COMPASSION

L'Institut se réserve le droit de discuter du Congé de compassion à une date ultérieure.

ARTICLE 18

~~PROMOTION PROFESSIONNELLE~~ Nouveau titre proposé

***Proposition – Diviser l'article 18 en deux articles distincts : Article 18
Perfectionnement professionnel et Article 19 Formation et apprentissage.***

NOUVEL ARTICLE 18

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

18.01 Généralités

Les parties reconnaissent que, pour maintenir et accroître leurs connaissances professionnelles, les employés doivent, de temps à autre, avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de développement professionnel décrites dans le présent article.

18.04 18.02 a) Les parties à la présente convention partagent le désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés, à l'occasion, la possibilité :

- i. de participer aux formations, aux ateliers de travail, aux cours de courte durée ou aux programmes hors service semblables pour tenir à jour leurs connaissances et leurs compétences dans leurs domaines respectifs;
- ii. d'effectuer des recherches ou d'accomplir un travail se rattachant à leurs programmes de recherches normaux dans des établissements ou des lieux autres que ceux de l'Employeur;
- iii. d'effectuer dans leur domaine de spécialisation des recherches non expressément rattachées aux projets de travail qui leur sont confiés lorsque, de l'avis de l'Employeur, de telles recherches sont nécessaires pour permettre aux employés de mieux remplir leur rôle actuel;
- iv. de participer aux ateliers linguistiques, cours ou programmes d'immersion pour améliorer et/ou atteindre leurs compétences linguistiques; et
- v. de participer au Programme d'apprentissage mixte. Le Programme d'apprentissage mixte (PAM) est un partenariat entre l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'AFPC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.
- vi. de participer au Programme de formation du Service numérique canadien;
- vii. d'obtenir et de maintenir l'accréditation concernant la définition du groupe CS (congé payé, frais de scolarité et déplacements).

L'Employeur convient d'assumer les coûts liés à l'obtention et au maintien de l'accréditation dans le domaine respectif de l'employé (congé payé, frais de scolarité et déplacements).

- b)** Un employé doit recevoir du perfectionnement professionnel chaque année pour participer à une ou plusieurs des activités décrites à l'alinéa 18.042 a).
- c)** Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, l'employé bénéficie d'un congé payé pour participer aux activités décrites à l'alinéa 18.042 a).
- d)** En vertu du présent paragraphe, l'employé peut demander, n'importe quand, de suivre un programme de perfectionnement professionnel et l'Employeur peut choisir, n'importe quand, d'y faire participer un employé.
- e)** Lorsque l'Employeur choisit un employé pour qu'il suive un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe, il doit consulter l'employé avant de déterminer le lieu et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- f)** L'employé choisi pour participer à un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe continue de recevoir sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut avoir

droit. L'employé n'a pas droit à la rémunération prévue aux articles 8 : heures supplémentaires, et 13 : temps de déplacement, pendant qu'il suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe.

- g)** L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe peut être remboursé pour ses frais de déplacement raisonnables et tous les autres frais que l'Employeur juge justifiés.
- h)** Le perfectionnement professionnel en vertu du présent article ne doit pas être refusé de façon déraisonnable.

18.05

L'Employeur établit des critères de sélection en ce qui a trait à l'octroi d'un congé en vertu des paragraphes 18.02, 18.03 et 18.04. Sur demande, une copie de ces critères sera fournie à l'employé ou au représentant de l'Institut.

Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent découler de la consultation sur la promotion professionnelle. À cet effet, la question de perfectionnement professionnel constituera un point permanent de discussion à tous les niveaux lors des réunions régulières de consultation mixte (en vertu de l'article 35 : consultation mixte).

18.07 Comité mixte de l'Institut et du Conseil du Trésor sur la promotion professionnelle

- a. En plus des consultations sur la promotion professionnelle au niveau ministériel prévues au paragraphe 18.05, les représentants de l'Employeur et de l'Institut tenteront de se rencontrer sur une base trimestrielle en convenant de constituer un comité mixte de l'Institut et du Conseil du Trésor sur la promotion professionnelle. Les points traités comprennent, sans en exclure d'autres, le type, la fréquence et le caractère adéquat du perfectionnement professionnel ainsi que l'accès.
- b. Pour les besoins de l'établissement de ce comité, les parties conviennent que les ministères sont responsables de l'application des politiques touchant la promotion professionnelle.
- c. Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou n'y ajoutant quoi que ce soit.

NOUVEL ARTICLE 19

FORMATION ET APPRENTISSAGE

19.01 Généralités

Les parties reconnaissent l'importance d'avoir une fonction publique dynamique et à haut rendement dotée des compétences nécessaires pour atteindre ses objectifs.

18.02-19.02 Congé d'éducation

L'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée variable pouvant aller jusqu'à un (1) an et renouvelable par accord commun, en vue de suivre, dans un établissement d'enseignement reconnu, des études supplémentaires ou spécialisées dans une discipline où une préparation spéciale est nécessaire pour lui permettre de mieux remplir ses fonctions, ou en vue d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation, afin de pouvoir rendre les services exigés ou envisagés par l'Employeur.

L'employé en congé non payé en vertu du présent article peut recevoir une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

Les indemnités que reçoit l'employé peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues pendant la période du congé d'études. L'employé est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.

À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé doit, sur demande, donner avant le début du congé un engagement par écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'Employeur pendant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'Employeur :

- i. abandonne le cours;
- ii. ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours;
ou
- iii. cesse d'occuper son emploi, sauf pour cause de décès ou de mise en disponibilité, avant l'expiration de la période durant laquelle il s'est engagé à travailler après son cours d'études;

il rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent paragraphe au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

18.03- 19.03 Participation aux conférences, aux congrès et aux cours

La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'employé et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :

- un cours offert par l'Employeur;
- un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
- un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé.

Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation aux conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres réunions de même nature favorise le maintien de normes professionnelles élevées.

Pour bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, l'employé doit avoir, à l'occasion et sous réserve des nécessités du service, la possibilité d'assister aux conférences et aux congrès reliés à son domaine de spécialisation.

L'Employeur peut accorder un congé payé et rembourser les frais raisonnables, y compris les frais d'inscription, pour assister à ces réunions, sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles.

L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de ce dernier est réputé être au travail et, le cas échéant, en voyage. L'Employeur paye les frais d'inscription à la conférence ou au congrès auquel l'employé est tenu d'assister.

L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour prononcer une allocution officielle ou donner un cours rattaché à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en outre, être remboursé pour ses frais d'inscription à la conférence ou au congrès ainsi que pour ses dépenses de voyage raisonnables.

En vertu des dispositions du présent paragraphe, l'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 8 : heures supplémentaires, et 13 : temps de déplacement, à l'égard des heures pendant lesquelles il assiste à une conférence ou à un congrès ni à l'égard du temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir, sauf en vertu des dispositions de l'alinéa 18.03e).

NOUVEAU 19.04 GESTION DU RENDEMENT

L'Employeur accepte d'accorder le temps et le financement nécessaire pour respecter les exigences de scolarité et de travail résultant des objectifs établis dans le Plan d'apprentissage de l'employé et l'évaluation de la gestion du rendement.

NOUVEAU 19.05 FORMATION FONDÉE SUR LE RENDEMENT

L'Employeur convient d'accorder le temps et le financement nécessaire au cours de l'exercice financier en cours si la formation est mentionnée dans un plan d'action ou de gestion des talents.

NOUVEAU 19.06 Lorsque la formation mentionnée en 19.04 et 19.05 ci-dessus n'est pas ou n'était pas disponible, l'employé ne sera pas évalué en fonction des objectifs de rendement qui nécessitaient une formation.

ARTICLE 26

UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

26.01 Accès d'un représentant de l'Institut

Un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à pénétrer dans les locaux de l'Employeur pour les affaires régulières de l'Institut et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Il doit alors obtenir de l'Employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question.

26.02 Tableaux d'affichage

L'Employeur réserve un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage et, le cas échéant, les babilards électroniques à l'usage de l'Institut pour l'affichage d'avis officiels, dans les lieux facilement accessibles aux employés et déterminés par l'Employeur et l'Institut. Les avis ou autres documents doivent être préalablement approuvés par l'Employeur, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Institut, y compris des listes des représentants de l'Institut et des activités sociales et récréatives. L'Employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou ceux de ses représentants. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

26.03 Documentation de l'Institut

L'Employeur maintient l'usage actuel de mettre à la disposition de l'Institut des locaux particuliers dans ses propriétés pour le placement de quantités raisonnables de documents de l'Institut.

NOUVEAU 26.04 Systèmes de communications électroniques

Un représentant accrédité de l'Institut peut utiliser les systèmes de communications électroniques fournis par l'Employeur pour communiquer avec ses membres. Dans tous les cas, le représentant de l'Institut doit respecter l'article 1 en ce qui concerne le style, le respect et la politesse entre les parties.

ARTICLE 27

INFORMATION

27.01 L'Employeur convient de communiquer trimestriellement à l'Institut une liste de tous les employés de l'unité de négociation. La liste en question donne le nom, le ministère employeur, le lieu du travail, la classification de l'employé et doit être fournie dans le mois qui suit la fin du trimestre. Dès que possible, l'Employeur convient d'ajouter à la liste ci-dessus la date de nomination des nouveaux employés.

27.02 L'Employeur convient de remettre à chaque employé un exemplaire de la convention collective et de toute modification s'y rapportant: **dans un format convenu par les deux parties**. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique, à condition que l'Employeur informe chaque employé que la convention collective est accessible par voie électronique et leur indique comment y accéder. L'Employeur doit fournir un exemplaire imprimé, **rélié et de petit format** de la présente convention à l'employé qui en fait la demande, **conformément à ISBN-978-0-660-67440-7**.

27.03 Sur demande écrite de l'employé, l'Employeur fournira en un temps opportun la liste des ententes du Conseil national mixte décrite au paragraphe 34.03 qui ont des conséquences directes sur les conditions d'emploi de l'employé demandeur.

27.04 L'Institut aura l'occasion de déléguer un représentant qui disposera de temps pour se présenter et parler aux nouveaux employés dans le cadre de tout programme officiel d'orientation offert par l'Employeur, là où un tel programme existe. L'Employeur convient de remettre à chaque nouvel employé un document d'information préparé et fourni par l'Institut. Le document d'information doit être approuvé au préalable par l'Employeur. L'Employeur se réserve le droit de refuser de distribuer toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

ARTICLE 28

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

28.01 L'Employeur reconnaît à l'Institut le droit exclusif de nommer des délégués syndicaux choisis au sein des membres des unités de négociation dont l'Institut est l'agent de négociation accrédité.

28.02 L'Employeur et l'Institut déterminent, d'un commun accord, le domaine de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des employés dans les lieux de travail.

28.03 L'Institut informe promptement l'Employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux, de leur juridiction et de tout changement ultérieur.

28.04 ~~Le délégué syndical doit informer obténir l'autorisation de son superviseur immédiat de la nécessité avant de quitter son poste de travail pour faire enquête, auprès de collègues employés, sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale afin de discuter des plaintes ou problèmes qui se rattachent directement à l'emploi et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle permission ne peut être refusée sans raison.~~ Une fois que le délégué syndical a repris son travail, il doit en avertir son superviseur dans les plus brefs délais possibles.

28.05 ~~L'Institut doit avoir l'occasion de faire présenter l'un de ses représentants dans le cadre de tout programme officiel d'orientation que l'Employeur offre à ses nouveaux employés.~~

(Proposition : Déplacer le paragraphe 28.05 de l'article 28 à l'article 27 sous 27.04)

ARTICLE 29

CONGÉ POUR LES AFFAIRES CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

29.07 Réunions entre l’Institut et la direction

L’Employeur reconnaît les activités que les représentants de l’Institut doivent entreprendre en ce qui concerne les réunions avec l’Employeur.

- 1. Les représentants de l’Institut doivent disposer de suffisamment de temps pendant les heures de travail pour mener à bien les activités nécessaires à la tenue de réunions efficaces et productives. Ces activités sont liées, sans y être limitées, à la planification, à l’enquête sur certains points, à la préparation et à l’examen de documents, à la collecte et au partage de l’information, aux communications et à l’organisation des réunions.**
- 2. Lorsque les nécessités du service le permettent, l’Employeur accorde un congé payé à tout employé qui participe à une réunion avec la direction au nom de l’Institut. Le représentant de l’Institut détermine la méthode la plus efficace pour participer à toute réunion avec la direction.**

29.11 À compter du 1^{er} janvier 2018, ~~l’HPFPC Institut~~ Les congés accordés à l’employé en vertu des paragraphes 29.01(2), 29.05, 29.06, 29.08, et 29.09 seront payés; ~~l’HPFPC Institut~~ remboursera à l’Employeur l’équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l’employé pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies à l’Appendice J par l’entente conjointe.

NOUVEAU 29.12 Fonctions générales du délégué syndical

À la demande du délégué syndical, l’Employeur accorde un congé payé pour que le représentant du syndicat puisse rencontrer les membres de l’Institut afin de régler des problèmes en milieu de travail.

ARTICLE 30

SOUS-TRAITANCE

L’Institut se réserve le droit de discuter de la sous-traitance à une date ultérieure.

ARTICLE 31

GRÈVES ILLÉGALES

31.01 La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit l'imposition de peines à ceux qui participent à des grèves illégales. Les deux parties conviennent que des mesures disciplinaires, y compris des peines allant jusque et y compris le licenciement, peuvent être prises contre ceux qui participent à une grève illégale au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Nouveau titre

GRÈVES

31.01 Il ne doit pas y avoir de grèves, au sens où l'entend la LRTSPF, pendant la durée de la présente convention.

31.02 Une participation à une grève illégale, au sens où l'entend la LRTSPF, peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

ARTICLE 35

CONSULTATION MIXTE

Définition : La consultation mixte est un système officiel de communication entre l'Institut et l'Employeur utilisé avant de prendre des décisions touchant l'effectif. La consultation se fait grâce à des comités consultatifs mixtes.

35.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel. **L'Employeur reconnaît la contribution précieuse de l'Institut et de ses représentants dans le cadre de la consultation mixte qui permet la création d'un milieu de travail sain et d'une organisation efficiente et efficace. L'Employeur reconnaît que les représentants de l'Institut sont des employés qui jouent un rôle important au sein de l'organisation en représentant les membres et en participant à la consultation mixte.**

RENUMÉROTER les clauses subséquentes...35.02 ...

RENUMÉROTER 35.05 **Réunions du Comité consultatif mixte**

RENUMÉROTER 35.06 Les employés qui constituent les membres permanents des comités de consultation sont protégés contre toute perte de traitement **normal** en raison de leur participation à ces réunions avec la direction, y compris le temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.

RENUMÉROTER 35.07 Il est interdit aux comités de consultation mixte de s'entendre sur des questions qui auraient pour effet de modifier toute disposition de la présente convention collective.

ARTICLE 38

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

38.02

- a. Lorsqu'une évaluation officielle du rendement d'un employé est faite **ou lorsqu'un rapport portant sur le rendement ou la conduite d'un employé est inscrit, documenté ou versé à son dossier**, celui-ci doit être avisé et avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois rempli, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur sa formulaire d'évaluation sera considérée seulement comme signifiant qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit. Une copie de la formulaire d'évaluation lui est remise après qu'il l'ait signée.
- b. Le(s) représentant(s) de l'Employeur qui évalue(nt) le rendement de l'employé doit/doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période visée par l'évaluation du rendement de l'employé.
- c. L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.
- d. **Les examens du rendement doivent être justes et exacts et accompagnés de preuves.**
- e. **L'employé aura le droit d'être représenté pendant la création d'un plan d'action à tout moment du processus d'examen du rendement.**

38.03 Lorsque l'employé n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de présenter par écrit une réfutation des arguments des gestionnaires ou des membres du comité responsables de la décision concernant l'évaluation et/ou l'appréciation. **L'employé conserve le droit de déposer un grief sur le contenu de l'examen.**

38.04 Sur la demande écrite de l'employé, **tous son{ses} dossier{s} personnel{e}s est{ont} mis à sa disposition ou à celle de son délégué**, aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur **et, à la discrétion de l'employé, d'un représentant syndical**. **Les dossiers doivent être accessibles dans les cinq (5) jours suivant la réception de la demande écrite.**

38.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite d'un employé est versé dans son dossier personnel, l'employé en cause doit

- a) en recevoir une copie;
- b) avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu;
et
- c) avoir l'occasion de présenter par écrit les observations qu'il juge indiquées au sujet du rapport et de les joindre au rapport.

NOUVEAU

38.06 La direction offre à l'employé la formation nécessaire pour qu'il puisse atteindre les objectifs de rendement écrits ou répondre à tout autre besoin mentionné dans son évaluation de rendement annuelle. Toutes les heures consacrées à la formation sont réputées des heures travaillées. Tous les coûts associés à la formation sont assumés par l'Employeur. Si une telle formation n'est pas ou n'était pas disponible, l'employé ne sera plus évalué en fonction des objectifs de rendement nécessitant cette formation tant que celle-ci ne lui aura pas été offerte.

38.07 En l'absence d'une évaluation de rendement annuelle, l'employé peut en obtenir une sur demande.

38.08 Tout document ou toute déclaration écrite critiquant le rendement d'un employé, qui a pu être versé au dossier de l'employé, doit être détruit après un an.

ARTICLE 40

ARTICLE 40 : INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

~~L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP).~~ Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP à la signature de la présente convention collective, dans les pénitenciers et les employés qui travaillent dans les bureaux de libération conditionnelle qui soutiennent la libération conditionnelle de délinquants, ont droit à l'~~a~~ nouvelle indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC), selon les critères énumérés ci-dessous.

40.01 L'IRC est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel du Canada (SCC). L'~~indemnité~~ **IRC** prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c'est-à-dire la garde des détenus à l'exception des fonctions qui peuvent être exécutées par des employés occupant des postes CX) au sein d'un pénitencier **ou des bureaux de libération conditionnelle** au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou des Directives du Commissaire du SCC.

40.02 L'IRC s'élève à ~~deux mille dollars (2 000 \$)~~ **quatre mille dollars (4 000 \$)** par année. Elle est versée toutes les deux semaines, pour toute période de paie durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste spécifique au cours du mois.

ARTICLE 42

HARCÈLEMENT SEXUEL

L'Institut souhaite discuter du harcèlement à une table centrale avec l'Employeur et se réserve le droit de présenter des propositions spécifiques touchant la violence familiale et le harcèlement à une date ultérieure.

ARTICLE 47

~~RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA RÉMUNÉRATION~~ NOUVEAU TITRE

ARTICLE 49

DURÉE DE LA CONVENTION ET MISE EN ŒUVRE

NOUVEAU TITRE

L’Institut souhaite discuter à une table centrale des questions liées à la durée de la convention, à la mise en œuvre de la convention et aux sanctions associées au retard de la mise en œuvre. L’Institut se réserve le droit de discuter de ces questions à une date ultérieure.

APPENDICE A ET APPENDICE B

L'Institut souhaite discuter de l'administration de la paye et des taux de rémunération à une table centrale avec l'Employeur et se réserve le droit de présenter à une date ultérieure les propositions spécifiques du Groupe, dont celles touchant les rajustements du marché.

NOUVEL ARTICLE

NOUVEAU – TÉLÉTRAVAIL

L’Institut souhaite discuter du télétravail avec l’Employeur et se réserve le droit de présenter des propositions spécifiques à une date ultérieure.

Nouvel appendice n°

Critères pour l’évaluation de la Demande de télétravail

De façon générale, les ententes de télétravail ne devraient pas avoir de conséquences défavorables pour l’Employeur ou les autres employés. Voici des exemples de questions à prendre en considération au moment d’évaluer une demande de télétravail :

- a. La demande entraînera-t-elle une augmentation des heures supplémentaires, pour l’employé qui fait la demande de télétravail ou pour tout autre employé?
- b. La demande entraînera-t-elle une hausse du nombre d’employés, dans l’équipe de l’employé ou ailleurs au sein du ministère?
- c. La demande aura-t-elle des conséquences défavorables pour les collègues de travail? Voici quelques exemples de ces conséquences :
 - travail additionnel pour les collègues;
 - incapacité des collègues de se qualifier eux-mêmes pour des ententes de télétravail (s’ils le désirent);
 - incapacité pour les collègues de prendre congé.
- d. La demande entraînera-t-elle une détérioration du niveau de service offert par l’employé?
- e. La demande compromettra-t-elle les échéanciers et les horaires traditionnels?
- f. La demande permettra-t-elle au gestionnaire de s’acquitter de manière adéquate de ses responsabilités?
- g. La demande est-elle en conflit avec les exigences énoncées dans les conventions collectives?
- h. Y a-t-il d’autres empêchements à la mise en œuvre d’une telle entente?

Si vous avez répondu par l’affirmative à l’une ou l’autre de ces questions, il faudra alors peser soigneusement toutes les conséquences et les avantages éventuels de l’entente proposée. La demande sera refusée si l’entente peut avoir des conséquences négatives ou contrevenir à la convention collective. Le gestionnaire de l’employé devrait alors justifier son refus. L’explication donnée peut donner lieu à une demande révisée de la part de l’employé. Les demandes révisées devraient être évaluées de la même manière que les demandes originales.

APPENDICE « K »

NOUVEAU – PROGRAMME DE SOUTIEN ET DE MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

L’Institut souhaite discuter des crédits de congé de maladie des employés, des rendez-vous médicaux, des congés pour violence familiale et des notes et certificats médicaux avec l’Employeur et se réserve le droit de présenter des propositions spécifiques à une date ultérieure.

NOUVEL ARTICLE

MILIEU DE TRAVAIL GC

L’Institut se réserve le droit de proposer un libellé sur Milieu de travail GC.

APPENDICE « I »

Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la sous-traitance

Le présent protocole d’entente (PE) vise à donner effet à l’entente intervenue entre le Conseil du Trésor et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) concernant la passation de marchés pour des fonctions exécutées par des employés de l’unité de négociation de la gestion des systèmes d’ordinateurs (CS), telle que décrite dans le certificat d’accréditation et la définition du Groupe. Aux fins du présent protocole d’entente, Services partagés Canada, le ministère de la Défense nationale et Emploi et Développement social Canada élaboreront **d’ici décembre 2017**, en consultation avec des représentants locaux de l’IPFPC, des lignes directrices ministérielles concernant la passation de marchés pour des fonctions exécutées par des employés membres de l’unité de négociation de la gestion des systèmes d’ordinateurs (telle que décrite dans le certificat d’accréditation et la définition du groupe). La mise en œuvre des lignes directrices de chaque ministère en cause n’est pas assujettie au présent protocole d’entente.

...

APPENDICE « J »

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT

LE RECOUVREMENT DES COÛTS ASSOCIÉ AU LE CONGÉ POUR

ACTIVITÉS SYNDICALES

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel du Service public du Canada (le syndicat) prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.

Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :

- le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois mois consécutifs **par année**;
- le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux parties;
- l'Employeur assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.

Les frais supplémentaires sont calculés selon la moyenne des coûts que l'employeur prévoit engager pour les cotisations sociales, les cotisations de retraite et les avantages supplémentaires offerts pendant la durée du programme susmentionné.

Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'Employeur durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu de l'article 29.11 ne doit entraîner ni coût de rémunération supplémentaire ni gain financier important pour l'Employeur.

~~Un comité mixte regroupant un nombre égal de représentants du syndicat et de l'employeur sera mis sur pied afin de régler les questions de mise en œuvre de ce nouveau programme, notamment y compris mais sans s'y limiter, les factures, la comptabilité et le mode de transaction.~~

~~Le comité mixte aura pour principales tâches :~~

- ~~de déterminer les frais supplémentaires appropriés selon les conditions précisées dans cette entente;~~
- ~~d'établir les marchés à suivre et les exigences de l'employeur en matière de déclaration; et~~
- ~~de définir toute autre condition associée à la mise en œuvre du programme.~~

~~Si les deux parties ne peuvent s'entendre sur le recouvrement des frais à même les cotisations syndicales, le comité mixte envisagera d'autres méthodes.~~

~~Le comité mixte sera mis sur pied et se réunira d'ici le 15 février 2017. Il terminera ses travaux au plus tard le 16 octobre 2017 et la mise en œuvre se fera le plus rapidement possible, à une date fixée par le comité.~~

~~Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles pourront recourir à la médiation. Toute modification conséquente sera apportée à l'article 29 et entrera en vigueur le 1er janvier 2018.~~

~~L'échéancier prévu pour les travaux et la mise en œuvre de ce mécanisme peut être prolongé par accord mutuel entre les deux parties.~~

