



Libellé de l'entente TR

Ottawa, 2017



ACEP

Association canadienne
des employés professionnels

CAPE

Canadian Association
of Professional Employees

Les modifications au libellé sont indiquées **en caractère gras**. L'abolition du texte est indiquée par une ~~rayure~~ du texte.

ANNEXE A

Taux de rémunération

À compter du 19 avril 2014 – 1,25%

À compter du 19 avril 2015 – 1,25%

À compter du 19 avril 2016 – rajustement salarial de 0,75%

À compter du 19 avril 2016 – 1,25%

À compter du 19 avril 2017 – rajustement salarial de 0,5%

À compter du 19 avril 2017 – 1,25%

PROTOCOLE D'ENTENTE

SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Association canadienne des employés professionnels (ci-après nommés les « parties »), relativement à la question du mieux-être des employés.

Les parties créeront un Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) qui mettra l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuable à une maladie ou à une blessure.

Principales caractéristiques

Le PSME présentera les principales caractéristiques suivantes :

- Contenu dans les conventions collectives;
- Prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %;
- L'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- Remplacement du revenu à 100 % durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;
- Les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;
- La période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;
- Les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restants à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
- L'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de

longue durée (ILD);

- Temps de déplacement pour diagnostic et traitement;
- Services de gestion de cas internes et de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;
- Un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;
- L'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME; et
- Augmenter la quantité de congés payés pour obligations familiales d'un (1) jour.

Processus

Les parties conviennent de créer un comité technique et un comité directeur, avec une vision et un engagement à long terme de leur haute direction.

Le comité directeur et le comité technique seront établis dans les 60 jours suivant la signature. Les comités seront composés d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants syndicaux. Le comité directeur est responsable de la détermination de la composition du comité technique.

Tout le temps passé par les employés pour soutenir le comité technique sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. L'employeur accordera un congé payé aux employés prenant part à ces activités, y compris pour le temps de préparation et de déplacement.

Le comité technique élaborera tous les ententes et documents nécessaires au soutien de la mise en œuvre du PSME dans le cadre de la prochaine ronde de négociations collectives. Ce travail devra être terminé dans l'année suivant la signature. Le comité technique doit formuler des recommandations provisoires aux fins d'examen par le comité directeur dans le cadre d'une série de réunions régulières. Ces recommandations porteront sur les sujets suivants :

- les modifications corrélatives à apporter aux dispositions existantes des conventions collectives portant sur les congés et l'ILD;
- les définitions;
- les conditions d'admissibilité pour le nouveau PSME;
- les processus d'évaluation et d'arbitrage;
- les services de gestion de cas internes et de retour au travail;
- les mesures d'adaptation en milieu de travail;

- la création d'un centre pour le mieux-être au travail;
- la gouvernance du PSME, y compris les mécanismes de règlement des différends;
- la couverture de blessure de stress opérationnel et d'autres blessures reçues par des employés déployés lors d'opérations militaires;
- le harcèlement;
- la violence familiale; et
- d'autres mesures qui viendraient à l'appui d'une approche holistique de la gestion de la santé des fonctionnaires fédéraux.

Le comité technique doit examiner les pratiques des autres administrations et employeurs au Canada dont la fonction publique pourrait tirer des enseignements, en reconnaissant que tous les milieux de travail ne se ressemblent pas. Le comité directeur consultera au besoin les comités fédéraux de santé et de sécurité, de même que des experts canadiens qui sont des chefs de file dans le domaine de la gestion de l'incapacité et de la santé.

Le comité directeur doit approuver le plan de travail du comité technique et l'échéancier des rapports provisoires dans les quatre (4) mois suivant la signature. Le plan de travail du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les échéances peuvent être reportées, sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur. Le mandat du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les parties conviennent, si elles n'ont pas convenu d'une entente dans les dix-huit (18) mois suivant la mise en place du comité technique, ou en tout temps avant ce moment, de nommer conjointement un médiateur dans les trente (30) jours.

Intégration aux conventions collectives. Lorsque les parties auront convenu d'une entente sur une formulation et une conception de programme provisoire pour le PSME, cette entente sera fournie aux tables de négociations individuelles de l'ACEP aux fins de ratification et d'inclusion à leurs conventions collectives.

2. Aucune table de négociation ne devra modifier l'entente conclue sur le PSME.
3. Les modifications à venir au PSME nécessiteront l'accord de l'Association et de l'employeur. Les modifications à venir devront faire l'objet de négociations

entre les parties à la table centrale composée d'une équipe de négociation de l'Association et de l'équipe de négociation de l'employeur.

Général

Remplacer toutes les références à l'expression <<**les besoins du service**>> par <<**les besoins opérationnels**>> dans la convention collective.

ARTICLE 7

TEMPS LIBRE ACCORDÉ AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX POUR AFFAIRES SYNDICALES

7.01 Le **représentant de l'Association** ~~délégué syndical~~ doit obtenir l'autorisation de l'employeur avant **de consacrer du temps aux activités suivantes pendant les heures de travail** ~~de quitter son poste de travail~~ :

- a) faire enquête, auprès de collègues fonctionnaires, sur des plaintes de caractère urgent;
- b) rencontrer **un représentant de l'employeur** ~~la direction locale~~ afin de discuter des plaintes ou problèmes qui se rattachent directement à l'emploi; et
- c) assister à des réunions convoquées par **l'employeur** ~~la direction~~.

Cette autorisation ne peut être refusée sans raison. Une fois que **le représentant de l'Association** ~~le délégué~~ a repris son travail, il doit en aviser l'employeur aussitôt qu'il est possible de le faire.

ARTICLE 8

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

8.05

a) Sous réserve de la disponibilité des installations appropriées, l'Association peut tenir des réunions générales des membres de la section locale dans les installations ministérielles. L'endroit, la date, et la durée de telles réunions doivent être approuvés au préalable par l'administrateur général ou son délégué.

b) Le présent paragraphe n'accorde pas le droit à un fonctionnaire d'assister à de telles réunions au cours de ses heures de travail prévues à l'horaire.

ARTICLE 11

RETENUES POUR LE COMPTE DE L'ASSOCIATION

- 11.06** Les montants retenus conformément au paragraphe 11.01 sont versés par chèque à l'Association dans un délai raisonnable après la retenue et sont accompagnés de détails qui identifient chaque fonctionnaire et qui indiquent les retenues faites en son nom.
- 11.07** ~~L'employeur convient de continuer à effectuer, sur présentation de documents appropriés, les retenues destinées à d'autres fins.~~

ARTICLE 13

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

13.11 Remboursement d'un repas

a) Le fonctionnaire qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de **douze dollars (12,00 \$)** ~~dix dollars cinquante (10,50 \$)~~ pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.

b) Le fonctionnaire qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de **douze dollars (12,00 \$)** ~~dix dollars cinquante (10,50 \$)~~ pour un (1) autre repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.

ARTICLE 17
CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

17.04 En cas de cessation d'emploi, l'employeur déduit de toute somme due au fonctionnaire un montant équivalent aux congés annuels, ~~ou~~ de maladie non acquis, **parlementaire ou d'interprétation** non acquis dont le fonctionnaire a bénéficié.

ARTICLE 18

CRÉDITS DE CONGÉ ANNUEL

18.01 Crédits

a) Le fonctionnaire acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins ~~dix (10) jours~~ **soixante-quinze (75) heures** selon les modalités suivantes:

18.09 Congés complémentaires non payés

a) Une fois épuisés les crédits de congés annuels, parlementaires et d'interprétation acquis dans l'année, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder au fonctionnaire pendant l'année financière en cours jusqu'à ~~dix (10) jours~~ **soixante-quinze (75) heures** de congés complémentaires non payés, pris consécutivement ou non.

ARTICLE 18

CRÉDITS DE CONGÉ ANNUEL

18.01

c) Aux fins du paragraphe b) seulement, toute période de service antérieure 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.

ARTICLE 18

CRÉDITS DE CONGÉ ANNUEL

18.08 Paiements anticipés

a) ~~Le fonctionnaire qui en fait la demande par écrit au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye qui précède le début d'une période de congé annuel expressément autorisé par l'employeur pour au moins deux (2) semaines consécutives touche, avant son départ, le paiement anticipé de la rémunération estimative nette applicable à cette période.~~

b) ~~Le cas échéant, l'employeur recouvre le trop-payé avant de verser toute autre rémunération au fonctionnaire.~~

ARTICLE 18

CRÉDITS DE CONGÉ ANNUEL

18.10

Le fonctionnaire a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise l'alinéa 18.01b).

Dispositions transitoires

~~Le 29 juin 2006, le fonctionnaire ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise l'alinéa 18.01b), aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.~~

Les crédits de congé annuel prévus aux alinéas 18.10a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 18.04.

ARTICLE 19

CONGÉ PARLEMENTAIRE ET CONGÉ D'INTERPRÉTATION

19.03 Repas à la DTPI

- a) L'employeur s'engage, lorsque le nombre total des heures de séance combinée au Sénat et à la Chambre des communes dépasse treize (13) heures à fournir un repas au fonctionnaire du Service des débats, à défaut de fournir un repas, il verse au fonctionnaire une indemnité de repas de **12,00 \$** ~~10,50 \$~~.
- b) Au parlementaire, exception faite du Service des débats, l'employeur s'engage à fournir un repas au fonctionnaire si le fonctionnaire travaille une période d'une durée de dix virgule cinq (10,5) heures consécutives ou plus. À défaut de fournir un repas, il verse au fonctionnaire une indemnité de repas de **12,00 \$** ~~10,50 \$~~.
- c) **Si la plage horaire de l'interprète est prolongée de trois heures ou plus par rapport à ce qui avait été prévu à l'horaire, l'employeur lui verse une indemnité de repas de 12,00\$.**

ARTICLE 19

CONGÉ PARLEMENTAIRE ET CONGÉ D'INTERPRÉTATION

19.XX Préavis de l'employeur

L'employeur donne au fonctionnaire un préavis aussi long et raisonnable que possible de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé parlementaire ou congé d'interprétation. Dans le cas d'un refus, d'une modification ou d'une annulation de ces congés, l'employeur, sur demande écrite du fonctionnaire, en fournit la raison par écrit.

19.XX Annulation d'un congé parlementaire ou congé d'interprétation

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé parlementaire ou d'interprétation qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse le fonctionnaire de la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce dernier avait signés et des réservations qu'il avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. Le fonctionnaire doit faire tout son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'employeur, s'il le peut, la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

ARTICLE 21

AUTRES GENRES DE CONGÉS

21.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la ~~« proche famille »~~ **famille** se définit comme un parent demeurant en permanence dans le ménage du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence, ainsi que le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, **le demi-frère, la demi-sœur**, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), l'enfant propre du fonctionnaire (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, ~~ou~~ l'enfant en tutelle du fonctionnaire **ou l'enfant placé en famille d'accueil**, le petit-enfant, le grand-parent, le beau-père et la belle-mère.

- a. Lorsqu'un membre de sa ~~proche~~ famille décède, le fonctionnaire a droit à ~~une seule période d'un~~ congé de deuil **payé** ~~d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs. Ce~~ Cette période de congé, que détermine le fonctionnaire, doit comprendre le jour de la cérémonie commémorative du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. ~~Au cours de cette période, L'employeur ne paie au fonctionnaire que~~ ~~lui sont~~ payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit fonctionnaire. En outre, le fonctionnaire peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- b. **À la demande du fonctionnaire, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.**
- c. **Quand le fonctionnaire demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,**
 - i. **La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès, et la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.**
 - ii. **L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, en au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.**

~~b-d.~~ Le fonctionnaire a droit à un congé payé, d'une durée maximale d'une (1) journée, en cas de décès d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère, d'une belle-sœur **et des grands-parents de l'époux.**

~~e.e.~~ Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel, de congé parlementaire, de congé d'interprétation ou de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu le fonctionnaire admissible à un congé de deuil en vertu ~~des alinéas a) et b)~~ **du présent article**, celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

~~e.f.~~ Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande de congé dans un cas de deuil se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'administrateur général peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long ou réparti autrement que celui dont il est question ~~aux alinéas 21.02a) et b)~~ **d) dans le présent article.**

ARTICLE 21

AUTRES GENRES DE CONGÉS

21.04 Indemnité de maternité

- (c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une 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 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 grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles 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 les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.**

21.07 Indemnité parentale

- (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 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 ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, 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 pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
 - (iv) dans le cas d'une employée ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 21.04 c) iii) pour le même enfant.**

ARTICLE 21

AUTRES GENRES DE CONGÉS

21.09 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille

Le fonctionnaire bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou du conjoint de fait), **l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle du fonctionnaire, l'enfant placé en famille d'accueil, les petits-enfants**, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), **le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les beaux-parents, les grands-parents du fonctionnaire**, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence.
- b) Sous réserve de l'alinéa a), la durée totale des congés non payés accordés au fonctionnaire ~~pour veiller personnellement aux soins à long terme de sa famille en vertu du présent article~~ ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- c) Le fonctionnaire en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.
- d) Un fonctionnaire qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'employeur.
- e) Le congé accordé pour une période de moins d'un (1) an doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.
- f) **Congé de compassion**
 - i. Nonobstant les paragraphes 21.09a) et b) ci-dessus, un fonctionnaire qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) ~~peut se voir~~ **voit** accorder un congé pour ~~une~~ **des** périodes de moins de trois (3) semaines, ~~mais qui ne peut excéder huit (8) semaines,~~ pendant qu'il

reçoit ou est en attente de ces prestations.

- ii. La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe b) ci-dessus, seulement pendant la période où le fonctionnaire fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).
- iii. Un fonctionnaire qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il en est avisé.
- iv. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un fonctionnaire est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où le fonctionnaire en est avisé.

ARTICLE 21

AUTRES GENRES DE CONGÉS

21.12 Congé payé pour obligations familiales

a) Aux fins de l'application des sous-alinéas ~~b)~~ **c)(i), (ii), (iii) et (iv)** seulement, la «famille» s'entend de tout parent demeurant en permanence au domicile du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence, **de tout parent avec qui le fonctionnaire est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec le fonctionnaire**, ainsi que du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), des enfants (y compris les enfants nourriciers et les enfants du conjoint de droit ou de fait), **l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle du fonctionnaire, l'enfant placé en famille d'accueil, les petits-enfants**, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), **les beaux-parents, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur et les grands-parents du fonctionnaire.**

~~e) b)~~ **b)** Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu ~~des sous-alinéas b)(i), (ii) et (iii)~~ **du présent article** ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

~~b) c)~~ **c)** Le fonctionnaire obtient les congés payés suivants :

(i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

(ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de sa famille et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de longue durée;

(iii) pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de son enfant;

(iv) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille

d) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 21.12 b) 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.

~~e)~~ **e)** Si, au cours d'une période quelconque de congé compensatoire, un fonctionnaire obtient un congé payé pour cause de maladie dans la ~~proche~~ famille en vertu de l'alinéa ~~b)~~ **c)** ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensatoire ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensatoire si le fonctionnaire le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 21

AUTRES GENRES DE CONGÉS

***À compter du 1^{er} avril de l'année suivant la signature de la convention collective, le paragraphe 21.22 est supprimé de la convention collective.**

21.22 Congé de bénévolat

~~Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le fonctionnaire se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.~~

~~Ce congé est pris à une date qui convient à la fois au fonctionnaire et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé.~~

***À compter du 1^{er} avril de l'année suivant la signature de la convention collective, le paragraphe 21.23 est modifié de la façon suivante :**

21.232 Congé personnel

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

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois au fonctionnaire et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par le fonctionnaire.

ARTICLE 22

INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

À compter du 10 août 2012, les aliéas 22.01b) et c) sont supprimées de la convention collective. Il s'agit de l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 10 août 2012.

Un nouvel Appendice (Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite)) reproduit l'article 22 au complet pour tenir compte du libellé de la décision arbitrale dans les cas de paiement différé.

ARTICLE 23

~~EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIERS DU FONCTIONNAIRE~~ **ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DU FONCTIONNAIRE**

23.01

- a. ~~Lorsqu'il y a eu examen officiel du rendement du le fonctionnaire, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'examen, le formulaire d'évaluation du rendement dûment rempli. Une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance du contenu. Une copie de la du formule d'examen formulaire~~ lui est remise à ce moment-là. La signature du fonctionnaire sur la ~~le formule d'examen formulaire~~ **formulaire d'évaluation du rendement** sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance du contenu et non pas qu'il y souscrit.
- b. Les représentants de l'employeur qui font ~~l'examen~~ **l'évaluation** du rendement du fonctionnaire doivent avoir été en mesure d'observer le rendement ou avoir été au courant du rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période sur laquelle porte ~~l'examen~~ **l'évaluation**.
- c. Le fonctionnaire a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à ~~la formule d'examen~~ **au formulaire d'évaluation** du rendement.

23.02 ~~À sa demande, sur demande écrite le du fonctionnaire, a accès à son dossier personnel au moins une fois par année, son dossier personnel est mis à sa disposition pour examen~~ en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

ARTICLE 24

SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

24.05 Tout document concernant une mesure disciplinaire qui a été versé au dossier personnel du fonctionnaire doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. **Cette période sera automatiquement prolongée selon la durée de toute période de congé non payé.**

ARTICLE 25
SANTÉ ET SÉCURITÉ

25.02

a)l'interprète peut être dispensé par son chef de service d'effectuer un travail d'interprétation lorsque l'équipement électronique ou les installations matérielles ne sont pas conformes aux normes minimales de l'~~Office des normes générales du Canada~~ **l'Organisation internationale de normalisation (ISO)**.

ARTICLE 36

ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE (CNM)

Les ententes conclues au Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, **telles que modifiées de temps à autre**, font partie intégrante de la présente convention sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'Article 113b) de la LRTFP.

Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux ententes du CNM ont désignées comme telles et dont la liste apparaît à l'appendice « F » du protocole d'accord du CNM entré en vigueur le 5 mai 1994, **telles que modifiées de temps à autre**.

Tous les règlements, directives, ou politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés à l'occasion par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, font partie de la convention collective. **La liste se trouve sur le site du Conseil National Mixte : www.njc-cnm.gc.ca**

~~Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique~~

~~Directive sur l'aide au transport quotidien~~

~~Directive sur la prime au bilinguisme~~

~~Directive sur la réinstallation intégrée du CNM~~

~~Directive sur le réaménagement des effectifs~~

~~Directive sur les postes isolés et les logements de l'État~~

~~Directive sur les uniformes~~

~~Directive sur les voyages~~

~~Directives sur le service extérieur~~

~~Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public~~

~~Santé et sécurité au travail~~

~~Directive sur l'utilisation de véhicules automobiles~~

~~Directive sur la santé et la sécurité au travail~~

~~Directive sur les pesticides~~

Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, politiques ou règlements pourront être ajoutés à cette liste.

Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ~~ci-dessus~~ **du CNM** doivent être présentés conformément au paragraphe 30.01 de la présente convention collective.

ARTICLE 41

DURÉE DE LA CONVENTION

41.01 La présente convention collective est conclue pour une durée allant de la date à laquelle elle est signée jusqu'au 18 avril 2014**2018**.

41.02 À moins d'indications contraires précises dans le texte, la présente convention collective entre en vigueur à la date à laquelle elle est signée.

41.03 La présente convention peut être modifiée par entente des parties.

41.04 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent cinquante (150) jours de la date de signature.

Nouvel APPENDICE C

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET**

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS

Objet : Régime de travail en interprétation

Le présent protocole confirme l'entente intervenue entre les parties lors des négociations concernant la collaboration entre le Bureau de la traduction et l'Association pour examiner le dossier du régime de travail en interprétation.

Nouvel APPENDICE D

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET**

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS

Objet : **Congé parlementaire**

Le présent protocole confirme l'entente intervenue entre les parties lors des négociations concernant la collaboration entre le Bureau de la traduction et l'Association pour examiner le dossier du congé parlementaire.