



**PROPOSITIONS NON MONÉTAIRES DE L'EMPLOYEUR
POUR LE GROUPE
SYSTÈMES D'ORDINATEURS (CS)**

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
VENANT À ÉCHÉANCE LE 21 DÉCEMBRE 2018**

Le 10 janvier 2019

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
GÉNÉRALITÉS	4
CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS	5
ARTICLE 7.....	11
ARTICLE 8.....	12
ARTICLE 9.....	13
ARTICLE 15.....	15
ARTICLE 15.....	16
ARTICLE 17.....	17
ARTICLE 17.....	19
ARTICLE 18.....	20
ARTICLE 20.....	21
ARTICLE 27.....	22
ARTICLE 30.....	23
ARTICLE 36.....	24
ARTICLE 40.....	25
APPENDICE « A ».....	27
APPENDICE « B ».....	28
APPENDICE « F »	29
APPENDICE « G ».....	30
APPENDICE « I »	32
PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE.....	33

INTRODUCTION

Les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociations sont de réduire le fardeau de l'administration de la paye, de fournir des augmentations économiques équitables pour les travailleurs et les contribuables canadiens, de répondre aux priorités opérationnelles des ministères et de soutenir la gestion efficace de la fonction publique. Une telle approche contribuera à une main-d'œuvre engagée et qualifiée qui produira des résultats pour les Canadiens.

L'employeur s'engage à respecter les principes énoncés dans le Protocole pour la négociation collective convenu avec l'Institut Professionnel de la fonction publique du Canada.

Sous toutes réserves, les propositions de l'employeur concernant la négociation d'une convention collective unique concernant les employés membres de l'unité de négociation des Systèmes d'ordinateurs sont jointes en annexe.

L'employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des propositions révisées et des contre-propositions aux revendications de l'agent négociateur.

L'employeur propose également que les articles qui ne sont pas modifiés, supprimés ou ultimement traités par les parties comme propositions soient renouvelés avec seulement les modifications rédactionnelles nécessaires afin d'assurer la compatibilité avec les autres articles qui auront fait l'objet d'une entente.

Les modifications proposées au libellé existant sont surlignées en **caractères gras**. Lorsque des suppressions de texte sont proposées, les mots sont rayés « – ».

L'employeur se réserve le droit de déposer des propositions monétaires à une date ultérieure au cours du processus de négociation.

GÉNÉRALITÉS

L'employeur propose :

- de simplifier, consolider et uniformiser le texte lorsque cela est approprié;
- de revoir les conventions collectives et de les modifier au besoin pour tenir compte de récentes modifications législatives, et toutes autres modifications administratives de la terminologie; et
- discuter de l'administration et de la simplification de la paye, y compris une prolongation de la période de mise en œuvre;
- d'intégrer les ententes intervenues à la table de négociation commune à la convention collective du groupe CS.

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

Remplacer toutes les références à la Commission des relations de travail dans la fonction publique/ la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique par des références à la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans **le secteur public fédéral (CRTESPF)**.

Remplacer toutes les références à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique par des références à la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral (LRTSPF)**.

Ceci s'applique aux clauses suivantes :

ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01

f. « employé »

désigne l'employé tel que l'entend la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~la fonction publique~~ et qui fait partie de l'unité de négociation (employee),

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :

- a. si elles sont définies dans la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~la fonction publique~~, ont le même sens qui leur est donné dans cette loi;
- et
- b. si elles sont définies dans la Loi d'interprétation et non pas dans la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~la fonction publique~~, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la Loi d'interprétation.

ARTICLE 7 – DURÉE DE TRAVAIL

7.18 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 et de l'emploi dans ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral**

ARTICLE 17 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.04 Indemnité de maternité

a.(iii)(C) ... toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~la fonction~~

publique dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

17.07 Indemnité parentale

a.(iii)(C)... toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~la fonction publique~~ dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

17.14 Congé payé de sélection de personnel

Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel, le cas échéant, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~la fonction publique~~, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également au processus de sélection du personnel lié au déploiement.

ARTICLE 24 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

24.02 L'Employeur reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit de l'Institut, et l'Institut et l'Employeur conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~la fonction publique~~.

ARTICLE 25 – RETENUES SYNDICALES

25.05 Aucune association d'employés, sauf l'Institut, définie dans l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~la fonction publique~~, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales et/ou d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 29 – CONGÉ POUR LES AFFAIRES CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

29.01 Audiences de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral**

1. **Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans ~~la fonction publique~~ le secteur public fédéral en vertu de l'article 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral ~~la fonction publique~~**
Lorsque les nécessités du service le permettent, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral** en application du paragraphe 190 (1) de la ~~LRTFP-LRTSPF~~ alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a) ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a)(i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la ~~LRTFP-LRTSPF~~, l'Employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom, auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral**;

3. Employé cité comme témoin

L'Employeur accorde un congé payé :

- a. à tout employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral**;

29.10 Détermination de la nature du congé

Lorsque la nature du congé demandé ne peut pas être déterminée avant que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral** ou un arbitre n'ait rendu une décision, un congé non payé est accordé dans l'attente d'une décision définitive sur la nature appropriée du congé.

ARTICLE 31 : GREVES ILLEGALES

31.01 La Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~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 **le secteur public fédéral** ~~la fonction publique~~.

ARTICLE 33 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

33.02 Griefs individuels

Sous réserve de l'article 208 de la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~la fonction publique~~ et conformément à ses dispositions, l'employé a le droit de présenter un grief individuel à l'Employeur lorsqu'il s'estime lésé :

33.03 Griefs collectifs

Sous réserve de l'article 215 de la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~la fonction publique~~ et conformément à ses dispositions, l'Institut peut présenter un grief collectif à l'Employeur au nom des employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

33.04 Griefs de principe

Sous réserve de l'article 220 de la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~la fonction publique~~ et conformément à ses dispositions, l'Institut ou l'Employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

33.08 Sous réserve de la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~la fonction publique~~ et conformément à ses dispositions, l'auteur du grief qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par au paragraphe 33.06, sauf que :

33.16 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au dernier palier de la procédure de règlement est définitive et exécutoire et il ne peut pas être pris d'autres mesures en vertu de la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral la fonction publique**.

33.24 « ... et que le grief n'a pas été réglé, il peut être présenté à l'arbitrage aux termes des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral la fonction publique** et de ses règlements d'application. »

33.26 Arbitrage accéléré

Les parties s'entendent que tout grief peut être traité conformément à la procédure d'arbitrage accéléré suivante.

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor conviennent de mettre en œuvre une procédure d'arbitrage accéléré, que les deux parties et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans **la fonction publique le secteur public fédéral** (la **CRTEFP CRTESPF**) pourront passer en revue n'importe quand. Les paragraphes qui suivent énoncent les modalités de cette procédure.

- c. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Institut présente à la **CRTEFP CRTESPF** la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- d. Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la **CRTEFP CRTESPF** ou à l'arbitre au moins quarante-huit (48) heures avant le début de l'audience de la cause.
- f. La **CRTEFP CRTESPF** nommera l'arbitre de grief, qu'elle choisira parmi les membres du groupe du président ou ses membres qui comptent au moins deux (2) années d'expérience à titre de commissaires.
- g. Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la **CRTEFP CRTESPF** ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la **CRTEFP CRTESPF**, les causes seront inscrites au rôle des causes de la **CRTEFP CRTESPF**.

ARTICLE 34 – ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

34.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention, sous réserve de la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral la fonction publique** (**LRTFP LRTSPF**) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à la section 113 de la LRTFP.

34.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans **la fonction publique le**

secteur public fédéral a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord qui a pris effet le 6 décembre 1978, telles que modifiées de temps à autre.

ARTICLE 37 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Définition

37.01 L'expression « employée à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail est de moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais n'est pas inférieur à celui mentionné dans la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral** ~~la fonction publique~~.

Remplacer toutes les références à «~~espèces~~» par des références au «**paiement**».

Ceci s'applique aux clauses suivantes :

ARTICLE 19 – INDEMNITÉ DE DÉPART

19.01

c. Renvoi en cours de stage

Lors d'un renvoi en cours de stage, l'employé qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison d'un renvoi en cours de stage, reçoit une indemnité de départ équivalente au montant obtenu en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire en vigueur lors de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) semaines moins toute période à l'égard de laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou **paiement de** ~~une~~ gratification ~~en espèces~~ en tenant lieu.

19.02 La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à une personne en vertu du présent article sera réduite de toute période d'emploi continu à l'égard de laquelle cette personne a déjà bénéficié soit d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou **paiement d'une** de gratification compensatrice ~~en espèces~~. L'indemnité de départ maximale prévue à cet article ne sera en aucun cas cumulée.

APPENDICE « H » - Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)

ARTICLE 19 – INDEMNITÉ DE DÉPART

19.01

e. Renvoi en cours de stage

Lors d'un renvoi en cours de stage, l'employé qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison d'un renvoi en cours de stage, reçoit une indemnité de départ équivalente au montant obtenu en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire en vigueur lors de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) semaines moins toute période à l'égard de laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou **paiement de** ~~une~~ gratification ~~en espèces~~ en tenant lieu.

19.02 La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à une personne en vertu du présent article sera réduite de toute période d'emploi continu à l'égard de laquelle cette personne a déjà bénéficié soit d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou **paiement d'une de** gratification compensatrice ~~en espèces~~. L'indemnité de départ maximale prévue à cet article ne sera en aucun cas cumulée.

ARTICLE 7 DURÉE DU TRAVAIL

7.12

- a. Si l'employé reçoit un préavis de moins de ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures** 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.

ARTICLE 8
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'employeur désire discuter.

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.~~

Rappel au cours d'une journée normale de travail ou de repos

a. un employé qui est rappelé au travail un jour de repos ou après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et retourne sur le lieu de travail touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- i. une rémunération égale à trois (3) heures de travail calculée au tarif des heures supplémentaires applicable, sauf que ce minimum ne s'applique qu'une fois par période unique de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé commence à travailler,**

ou

- ii. une rémunération au tarif des heures supplémentaires pour les heures effectuées,**

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé.

Rappel effectué d'un emplacement distant

b. un employé qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé touche la plus élevée des rémunérations suivantes:

- i. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé;**

ou

- ii. une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un employé effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé commence à travailler.**

9.02 La rémunération acquise en vertu du présent article peut être prise sous forme de congé compensatoire 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, **lorsque autorisé** 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.

9.04 Les versements effectués en vertu des dispositions relatives aux heures supplémentaires, à l'indemnité de rentrée au travail, au rappel au travail et à la disponibilité ne sont pas cumulés, c'est à dire qu'un employé ne recevra pas plus d'une (1) rémunération pour le même service.

ARTICLE 15 CONGÉ ANNUEL

15.04 Droit au congé annuel payé

L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis, toutefois, l'employé qui justifie de six (6) mois **d'emploi de service** continu peut bénéficier d'un nombre de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cause.

ARTICLE 15 CONGÉ ANNUEL

15.12 Congé de cessation d'emploi

Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession reçoit un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant nombre d'heures de congé annuel acquises, mais inutilisées portés à son crédit par le taux de rémunération quotidien calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination **à son poste d'attache** à la date de sa cessation d'emploi.

ARTICLE 17 AUTRES CONGÉ PAYÉS OU NON PAYÉS

17.04 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 avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste~~, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
 - 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 auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste~~, 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.....
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux ~~et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste~~, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux ~~et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste~~ qu'elle touchait ce jour-là.

17.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. ...reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 17.05a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste~~ et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

17.07 Indemnité parentale

- a. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste~~, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire

- des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste~~, 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 aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste~~ pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période...
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux ~~et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste~~ auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux ~~et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste~~ qu'il touchait ce jour-là.

17.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a. ...reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 17.08a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste~~ et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

ARTICLE 17 AUTRES CONGÉ PAYÉS OU NON PAYÉS

~~17.17 Congé de bénévolat~~

~~**~~

~~À compter du 1^{er} avril 2018, le paragraphe 17.17 Congé de bénévolat sera supprimé de la convention collective.~~

~~Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, deux (2) périodes d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune 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 à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.~~

17.18 Congé personnel

~~Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, deux (2) périodes d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune de congé payé pour des raisons de nature personnelle.~~

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

~~**~~

~~À compter du 1^{er} avril 2018, le libellé du paragraphe 17.18 Congés personnel sera remplacé par ce qui suit :~~

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, 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 de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.

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

ARTICLE 18 PROMOTION PROFESIONNELLE

~~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.~~

ARTICLE 20 INFORMATION

20.02 Sur demande écrite, tout employé a droit à un exposé ~~complet et courant~~ des fonctions et des responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique de chaque facteur, et à un organigramme montrant la situation du poste dans l'organisation.

ARTICLE 27 INFORMATION

~~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~~ **27.03** 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 30
SOUS-TRAITANCE

L'employeur désire discuter.

ARTICLE 36 NORMES DE DISCIPLINE

36.07 L'avis de mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, **à l'exclusion de toutes périodes de congé non payé**, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été consignée au dossier dans l'intervalle. ~~Cette période sera automatiquement allongée selon la durée d'une période de congé non payé de plus de six (6) mois.~~

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 ont droit à l'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 Canada (SCC). L'indemnité 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 au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des Directives du Commissaire du SCC. **L'IRC n'est pas payable aux titulaires de postes situés dans les centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnels, l'administration centrale, les administrations régionales, et dans les établissements de CORCAN qui ne satisfont pas à la définition de pénitencier définie dans la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou les directives du commissaire du SCC.**

40.02 ~~La valeur de l'IRC est de L'IRC s'élève à~~ deux mille dollars (2 000 \$) 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. À l'exception des circonstances énoncées au paragraphe 40.04 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux semaines pour chaque mois au cours duquel l'employé exécute les tâches reliées au poste auquel s'applique l'IRC.~~

40.03 Lorsque le titulaire d'un poste auquel l'IRC s'applique assure un intérim ou a reçu une affectation temporaire dans un poste auquel une IRC ne s'applique pas, l'employé continue de toucher l'IRC s'appliquant à son poste d'attache. Toutefois, si la rémunération mensuelle de base du poste pour lequel l'employé assure un intérim ou pour lequel il a reçu une affectation temporaire (incluant l'IRC si applicable) est moins élevée que la rémunération mensuelle de base (incluant l'IRC) de son poste d'attache, cet employé continue de toucher l'IRC s'appliquant à son poste d'attache.

40.04 L'employé a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 40.01 :

- a. pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
- ou
- b. pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

40.05 L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

- Loi sur la pension de la fonction publique

- Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
- Régime de pensions du Canada
- Régime des rentes du Québec
- Assurance-emploi
- Loi sur l'indemnisation des agents de l'État
- Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation

APPENDICE « A »
CS - GROUPE DES SYSTEMES D'ORDINATEURS - TAUX DE REMUNERATION
ANNUELS

L'employeur désire discuter des taux de rémunération annuels et des notes de rémunération.

APPENDICE « B »
CS - GROUPE DES SYSTEMES D'ORDINATEURS - TAUX DE REMUNERATION
HEBDOMADAIRES, JOURNALIERS ET HORAIRES

Supprimer.

APPENDICE « F »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR DU CANADA ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA REVUE ET LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DES
GROUPES PROFESSIONNELS ET LA REFORME DE LA CLASSIFICATION

L'employeur désire discuter.

APPENDICE « G »
~~PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT SERVICES PARTAGES CANADA~~

Généralités

1. ~~Le présent protocole d'entente établit des dispositions particulières concernant les conditions d'emploi, c'est à dire les taux de rémunération des employés dont le poste d'attache a été transféré par décret, en date du 15 novembre 2011, de l'Agence du revenu du Canada, de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, de la Commission canadienne de sûreté nucléaire, du Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada, du Conseil national de recherches du Canada ou de l'Agence Parcs Canada à Services partagés Canada.~~
2. ~~Le présent protocole d'entente remplace la Directive sur les conditions d'emploi dans les situations de reclassification ou de transposition lorsque les modalités de travail ne sont pas conformes au présent protocole d'entente.~~
3. ~~Dans les situations où les dispositions de la convention collective des Systèmes d'ordinateurs (CS) diffèrent de celles figurant au présent protocole d'entente, les dispositions du protocole d'entente auront préséance.~~

Taux de rémunération

1. ~~Un employé dont le taux de rémunération avant son transfert le 15 novembre 2011, donc en date du 14 novembre 2011, était égal ou inférieur au taux de rémunération maximal pour le groupe des Systèmes d'ordinateurs (CS) correspondant et au niveau applicable pour son poste d'attache au moment de son transfert le 15 novembre 2011 recevra la rémunération spécifiée à l'appendice « A » au taux de rémunération CS correspondant pour le niveau applicable à son poste d'attache, et sera assujéti aux dispositions de l'article 47 : administration de la rémunération.~~
2. ~~Un employé dont le taux de rémunération avant son transfert le 15 novembre 2011, donc en date du 14 novembre 2011, était supérieur au taux de rémunération maximal pour le groupe des Systèmes d'ordinateurs (CS) correspondant et au niveau applicable pour son poste d'attache au moment de son transfert le 15 novembre 2011 recevra un « taux de retenue », qui demeurera en vigueur :
 - a. pendant toute la durée du présent protocole d'entente;
 - ou
 - b. jusqu'au moment où le taux de rémunération maximal pour le groupe CS correspondant et le niveau applicable pour son poste d'attache au moment de son transfert le 15 novembre 2011 sera égal ou supérieur au taux de retenue de l'employé.~~
3. ~~Un employé rémunéré à un taux de retenue à la date d'entrée en vigueur d'une augmentation salariale recevra un paiement forfaitaire non composé équivalent à un rajustement en pourcentage calculé en fonction de son taux de retenue, en remplacement de l'augmentation économique. Dans les situations où le calcul d'une augmentation économique donnerait lieu à un salaire excédant le taux d'emploi courant de l'employé, la différence sera versée sous la forme d'un paiement forfaitaire unique.~~

4. ~~En date du 1^{er} avril 2014, un employé rémunéré à un taux de retenue qui continue de dépasser celui du groupe correspondant CS et le niveau applicable à son poste d'attache, aura son taux de rémunération ajustée en fonction des règles de mutation dans la Directive sur les conditions d'emploi.~~

~~Le présent protocole d'entente viendra à échéance le 30 juin 2014.~~

~~Signé à Ottawa, ce 14^e jour du mois de décembre de 2012.~~

APPENDICE « I »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA
SOUS-TRAITANCE

L'employeur désire discuter.

PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE

L'employeur suggère de discuter des articles suivants à la table commune :

1. Taux de rémunération
2. Durée de la convention
3. Rétroactivité
4. Période de mise en œuvre
5. Simplification de la paye
6. Mieux-être des employés
7. Réaménagement des effectifs
8. Cotisations syndicales
9. Conversion (GRC)
10. Congés pour affaires syndicales (recouvrement de coûts)
11. Indemnité de maternité
12. Indemnité parentale
13. Congé non payé pour s'occuper de la famille

Après discussion entre les parties, tout item pourrait être référé à la table des CS pour négociations.