

**Propositions de négociation**

**présentées par**

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

**au**

**Bureau du surintendant des institutions financières  
(BSIF)**

**au nom du  
Groupe Employés professionnels du BSIF**

**15 avril 2019**

## Introduction

Vous trouverez ci-dessous la liste des revendications contractuelles que nous avons présentées dans le cadre de la ronde de négociations en cours. Ces revendications visent à modifier la convention collective entre le groupe Employés professionnels du BSIF de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), qui est arrivée à échéance le 31 mars 2018. Elles sont présentées sous réserve des modifications ou des ajouts qui pourraient éventuellement être proposés et du droit de l'Institut de corriger toute erreur ou omission. L'Institut se réserve le droit de présenter de nouvelles propositions en réponse aux questions soulevées et aux propositions présentées par l'employeur.

Il se réserve aussi le droit de présenter de nouvelles propositions détaillées chaque fois qu'il est mentionné que des questions seront discutées ou des propositions présentées ultérieurement.

L'Institut se réserve également le droit de proposer à l'occasion des titres d'article quand il n'y en a pas, ou de modifier des titres existants.

L'Institut propose que tous les acronymes utilisés dans la convention collective soient définis à leur première mention.

Les modifications sont indiquées en **caractères gras**. Les passages dont la suppression est proposée sont biffés (« — »).

Sous réserve de ce qui précède et des modifications rédactionnelles ultérieures, dont la correction de la traduction du libellé existant, les autres dispositions, articles, parties d'articles, annexes et clauses seront considérés comme renouvelés.

L'IPFPC demande à l'employeur de divulguer les détails des changements apportés aux politiques et aux conditions de travail ainsi que les avantages que l'employeur peut raisonnablement prévoir de décider ou de proposer à l'extérieur de la table de négociations d'ici l'expiration de convention collective. L'Institut demande également à l'employeur de fournir volontairement l'information qui permettra aux parties de discuter de la façon dont ces changements pourraient influencer sur la valeur des propositions présentées à la table pour la présente ronde de négociations. L'Institut se réserve le droit de soumettre des propositions supplémentaires après avoir reçu cette information.

**Propositions à la table centrale**

***Tous les points négociés à la table centrale doivent être inclus dans la convention collective :***

1. Proposition commune relative aux jours fériés désignés payés (Jour de la famille)
2. Principes de la proposition commune sur les congés et avantages pour obligations familiales
  - a. Congés et avantages sociaux liés aux maladies graves
  - b. Congé de soignant et prestations pour soignant
  - c. Congé de maternité payé
  - d. Congé parental et prestations parentales
  - e. Congé et prestations d'un parent autre que la mère biologique (paternité)
3. Proposition commune sur le harcèlement
4. Proposition commune sur l'administration de la paye
5. Durée de la convention
6. Augmentation économique

Les questions non réglées à la table centrale feront l'objet de pourparlers à la présente table de négociation.

**Équipe de négociation de l'IPFPC**

Président de l'équipe de négociation  
Paul van Gorp  
Lieu : Ottawa  
Classification : RE-6  
Service : Division de la cybersécurité

Membre de l'équipe de négociation  
Savio Remedios  
Lieu : Toronto  
Classification : RE-7  
Service : Équipe centrale

Membre de l'équipe de négociation  
Thanenjeyan (Varun) Balendra  
Lieu : Toronto  
Classification : RE-6  
Service : Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances

Membre de l'équipe de négociation  
Jamal Saket  
Lieu : Ottawa  
Classification : RE-6  
Service : Division de l'infrastructure et des services technologiques

Membre de l'équipe de négociation  
Christopher Cooper  
Lieu : Toronto  
Classification : RE-3  
Service : Division de l'infrastructure et des services technologiques

Négociateur :  
David Griffin

## **Modifications d'ordre administratif**

### **Corrections — Version française**

*Réintégrer les paragraphes manquants dans la version française;  
Paragraphes 14.13 et 17.12.*

### **Langage épïcène**

*L'Institut aimerait discuter de l'adoption d'un langage épïcène.*

### **Lois**

Remplacer toutes les mentions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* par *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

### **Article 14 — Congés annuels**

14.15 (a) L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année de service, comme le précise la clause 14.03.

(b) ~~Prenant effet à la date de signature de cette convention collective, l'employé ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 14.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept heures et demie (37,5).~~

***(Enlever – Modification d'ordre administratif)***

~~(c)~~(b) Les crédits de congé annuel prévus aux à l'alinéas ~~14.16~~ **14.15** (a) et (b) ci-dessus sont exclus de l'application de l'alinéa 14.07 (a) visant le report et l'épuisement des congés annuels jusqu'à l'exercice suivant.

***(Correction – Modification d'ordre administratif)***

## ARTICLE 2

### INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

**2.01 *Modifier les définitions existantes comme suit ou faire les ajouts suivants :***

***Adoption d'une NOUVELLE définition de « famille », à l'article 2.01.***

**« famille » comprend le père, la mère (ou le beau-père la belle-mère ou un parent nourricier), le frère, le demi-frère, le beau-frère, la sœur, la demi-sœur, la belle-sœur, le conjoint (incluant le conjoint de fait), l'enfant propre de l'employé(e) (incluant l'enfant du conjoint de fait), le beau-fils ou la belle-fille, l'enfant en famille d'accueil ou l'enfant en tutelle de l'employé(e), le père du (de la) conjoint(e), la mère du (de la) conjoint(e), le gendre, la bru, le petit-enfant, le grand-parent, le grand-parent par alliance, tout parent demeurant en permanence avec l'employé(e) et toute personne dont l'employé(e) a le devoir de s'occuper, même s'il ne cohabite pas avec elle.**

**ARTICLE 8****HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

- 8.04 (a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire touche le remboursement de ~~ses frais d'un repas d'un montant de dix dollars cinquante cents (10,50 \$)~~ **l'indemnité de repas applicable prévue dans la Directive sur les voyages du Conseil national mixte**, sauf lorsque le repas est fourni gratuitement. Une période raisonnable payée déterminée par la direction est accordée à l'employé afin qu'il prenne une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.
- (b) L'employé qui effectue des heures supplémentaires qui se prolongent de quatre (4) heures ou plus, sans interruption, au-delà de la période visée en a) ci-dessus a droit au remboursement d'un repas supplémentaire ~~d'un montant de dix dollars et cinquante cents (10,50 \$)~~ **en fonction de l'indemnité de repas applicable prévue dans la Directive sur les voyages du Conseil national mixte**. Une période raisonnable payée déterminée par la direction est accordée à l'employé afin qu'il prenne une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.

**ARTICLE 11****JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

***Le jour de la Famille est traité comme un enjeu crucial.***

*L'Institut se réserve le droit de présenter un nouveau libellé à une date ultérieure.*

11.01 Sous réserve du paragraphe 11.02, les jours suivants sont des jours désignés comme jours fériés payés pour les employés :

- (a) le Jour de l'an
- (b) le Vendredi saint
- (c) le lundi de Pâques
- (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine
- (e) la fête du Canada
- (f) la fête du Travail
- (g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces
- (h) le jour du Souvenir
- (i) le jour de Noël
- (j) le lendemain de Noël
- (k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille ou, dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier lundi d'août;
- l) ~~un~~ **tout autre** jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.



## ARTICLE 11

### JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

#### 11.06 (NOUVEAU) Fermeture pour le temps des fêtes

- (a) Les opérations normales de l'employeur sont interrompues pour toute la période des fêtes, du 25 décembre au 1<sup>er</sup> janvier inclusivement, avec le maintien des services désignés essentiels seulement. Les jours non désignés comme étant des jours fériés payés sont des jours de repos.
- (b) Si la veille de Noël tombe un jour de travail normal, les heures normales prévues à l'horaire se terminent à midi ce jour-là. Cependant, si la veille de Noël tombe un lundi, toute la journée est accordée comme jour de repos.
- (c) Si le Jour de l'An tombe un jeudi, le vendredi 2 janvier est accordé comme journée de repos.

**ARTICLE 12****TEMPS DE DÉPLACEMENT**

12.03 Pour l'application des paragraphes 12.02 et 12.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé doit être rémunéré est le suivant :

- (a) Pour les déplacements effectués par transport en commun, le temps écoulé entre l'heure de départ prévue et l'heure prévue d'arrivée à destination, y compris le temps nécessaire, fixé par l'employeur, pour se rendre au point de départ **de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas,- et, au retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.**
- (b) pour les déplacements effectués par un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par l'employeur, pour aller de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à son point de destination et, au retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
- (c) si l'employé demande de changer l'heure de départ, le moyen de transport ou les deux, l'employeur peut y consentir, dans ce cas, l'employé ne touche pas une rémunération supérieure au taux qu'il aurait touché s'il n'y avait pas eu de changement.

**ARTICLE 13****CONGÉS — GÉNÉRALITÉS**

13.01 L'employé qui ~~décède en cours d'emploi ou qui est licencié et~~ qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de congé de maladie payés supérieur à celui qu'il a acquis **et dont l'emploi prend fin pour raison d'incapacité, de décès ou de licenciement**, est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payés dont il a bénéficié.

~~13.02 L'employé licencié qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de congé de maladie payés supérieur à celui qu'il a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payés dont il a bénéficié.~~ (**Modification d'ordre administratif – Répétition**)

***Renommer en conséquence.***

## ARTICLE 14

## CONGÉS ANNUELS

## 14.02 Accumulation des crédits de congé annuel

L'employé qui, au cours d'un mois donné de l'année de congé, touche au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération acquiert, à l'égard de ce mois, des crédits de congé annuel au rythme de :

- (a) douze virgule cinq (12,5) heures par mois jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa ~~seizième (16<sup>e</sup>)~~ **dixième (10<sup>e</sup>)** année de service;
- (b) ~~treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- (c) ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- (d) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18<sup>e</sup>)~~ **dixième (10<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- (e) ~~seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- (f) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) jours par mois à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28<sup>e</sup>)~~ **vingtième (20<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- (g) **Vingt et une virgule huit cent soixante-quinze (21,875) heures par mois à partir du mois où survient son trentième (30<sup>e</sup>) anniversaire de service;**

*Renuméroter au besoin*

**Résumé :**

Chaque mois	Chaque année	Article actuel	Article proposé
12,5 heures	20 jours	Début	Début
13,75 heures	22 jours	16 ans	
14,4 heures	23 jours	17 ans	
15,625 heures	25 jours	18 ans	10 ans
18,75 heures	30 jours	28 ans	20 ans
21,875 heures	35 jours		30 ans

## ARTICLE 16

## CONGÉ DE DEUIL

***Supprimer la définition de proche famille et ajouter la NOUVELLE définition de famille, qui figure à l'article 2.01 ci-dessus.***

- 16.01 En ce qui concerne toute demande de congé en vertu du présent article, l'employeur peut exiger que l'employé fournisse une justification satisfaisante des circonstances motivant sa demande.
- 16.02 ~~Aux fins du présent article, la proche famille s'entend du père, de la mère (ou du père par remariage, de la mère par remariage ou du parent adoptif), du frère, de la sœur, du conjoint, (y compris le conjoint de fait résidant avec l'employé), de l'enfant (dont l'enfant du conjoint de fait), de l'enfant d'un autre lit ou de l'enfant sous la tutelle de l'employé, du beau-père, de la belle-mère, du petit-fils, de la petite-fille, des grands-parents ou de tout autre membre de la famille qui demeure en permanence au foyer de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.~~
- (a) ~~Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé de deuil d'au plus sept (7) jours civils consécutifs comprenant le jour des funérailles. L'employé peut également bénéficier d'au plus trois (3) jours de congé spécial payés pour se rendre au lieu des funérailles et en revenir.~~
  - (b) ~~L'employé a droit à un congé spécial payé d'au plus une journée en cas de décès d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.~~
  - (b) **À la demande de l'employé, le congé défini à l'alinéa 16.02(a) peut être pris en deux (2) périodes.**
  - (c) Les parties conviennent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé de deuil se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, l'employeur peut accorder un congé plus long que celui prévu aux alinéas 16.02 (a) et (b).
  - (d) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil en vertu du présent article, l'employé bénéficie d'un congé de deuil et ses crédits de congé payé sont rétablis à concurrence de tout congé de deuil accordé parallèlement.

## ARTICLE 17

### AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

#### 17.01 à 17.05 Congé et indemnité de maternité et parentaux

***Cette question est traitée comme un enjeu crucial.***

*L'Institut se réserve le droit de présenter un nouveau libellé à une date ultérieure.*

#### NOUVEAU Congé lié à une maladie grave

***Cette question est traitée comme un enjeu crucial.***

*L'Institut se réserve le droit de présenter un nouveau libellé à une date ultérieure.*

#### NOUVEAU Congé de soignant et prestations pour soignant

***Cette question est traitée comme un enjeu crucial.***

*L'Institut se réserve le droit de présenter un nouveau libellé à une date ultérieure.*

**ARTICLE 17****AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS****17.07 Congé non payé pour les soins de la famille immédiate**

***Supprimer la définition de famille immédiate et ajouter la NOUVELLE définition de famille, qui figure à l'article 2.01 ci-dessus.***

- (a) ~~Aux fins du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint de droit ou de fait), des parents (y compris les parents par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employée ou avec qui l'employé demeure en permanence.~~
- (a) Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la famille.**
- (b) ~~Sous réserve de l'alinéa (a),~~ L'employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la ~~proche~~ famille, selon les conditions suivantes :
- (i) l'employé 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;
- (ii) le congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- (iii) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- (c) *Statu quo*
- (d) *Statu quo*

**ARTICLE 17****AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS****\*17.10 Congé payé pour obligations familiales**

***Supprimer la définition de famille et ajouter la NOUVELLE définition de famille, qui figure à l'article 2.01 ci-dessus.***

~~(a) Aux fins du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants à charge (y compris ceux en famille d'accueil et ceux du conjoint de droit ou de fait), des parents (y compris les beaux-parents ou les parents adoptifs) ou d'un membre de la parenté demeurant au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.~~

~~(b)~~**(a)** Le congé rémunéré qui peut être accordé en vertu de l'alinéa (c) ne peut dépasser ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **quarante-cinq (45)** heures par exercice.

**(b) Le congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.**

**(c) L'employeur accorde un congé ~~non~~ payé aux conditions suivantes :**

**(i)** un congé payé pour conduire un membre de sa famille, selon la définition en (a) ci-dessus, à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste lorsque ce membre est incapable de s'y rendre seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités compétentes d'un établissement scolaire ou d'un organisme d'adoption. L'employé qui demande un congé à cette fin doit faire tous les efforts raisonnables pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail, et il doit prévenir son supérieur 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 permettre à l'employé de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée.

**(iii)** un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé; ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et être pris à des



jours différents.

- (iv) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- (v) pour assister à une activité scolaire, si le superviseur en a été prévenu le plus longtemps possible avant la date du congé;
- (vi) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- (vii) sept virgule cinq (7,5) heures des ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **quarante-cinq (45)** heures précisées à l'alinéa 17.10 (b) 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.

**ARTICLE 17****AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS****17.15 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs**

À sa discrétion, l'employeur peut accorder :

- (a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail, **et qu'il a besoin de temps pour prendre des dispositions à la suite d'un désastre naturel, d'une inondation ou d'un incendie à son domicile**. Ce congé ne peut être refusé sans motif raisonnable;
- (b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

**ARTICLE 17****AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS****17.17 Congé personnel payé**

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, ~~quinze (15) heures~~ **vingt-deux heures et demie (22,5)** de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.

**ARTICLE 18****PROMOTION PROFESSIONNELLE****18.03 Participation à des conférences et à des congrès**

- (a) Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence ou la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres réunions de même nature favorise le maintien de normes professionnelles élevées.
- (b) 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.
- (c) L'employeur ~~peut accorder~~ **accorde** un congé payé et **rembourse** les frais raisonnables, y compris les frais d'inscription, pour assister ~~à ces~~ **aux réunions approuvées par l'employeur**, sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles.
- (d) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès ~~à la demande de~~ **approuvé par** l'employeur est réputé être en service commandé 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~~.
- (e) L'employé invité à participer à titre officiel à une conférence ou à un congrès **approuvé par l'employeur**, par exemple, pour présenter une allocution officielle ou donner un cours rattaché à son domaine d'emploi, ~~peut bénéficier~~ **bénéficie** d'un congé payé à cette fin et ~~être remboursé~~ **est remboursé** de ses frais d'inscription à la conférence ou au congrès, ainsi que de ses dépenses de voyage raisonnables.
- (f) ~~Sauf dans la mesure prévue à l'alinéa d), l'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 8 (Heures supplémentaires) et 12 (Temps de déplacement) à l'égard des heures pendant lesquelles il assiste à une conférence ou à un congrès en vertu du présent paragraphe, ni à l'égard du temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir.~~

**ARTICLE 28****SOUS-TRAITANCE**

- 28.01 L'employeur continue d'accorder toute l'attention possible au maintien dans un emploi de la fonction publique des employés qui deviendraient par ailleurs excédentaires du fait du recours à la sous-traitance.
- 28.02 **L'employeur convient de communiquer trimestriellement à l'Institut, dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre, une liste de tous ses sous-traitants. La liste comprendra le nom, la date d'affectation, le ministère employeur, le lieu de travail, un résumé des fonctions et responsabilités, le type d'emploi et la durée du contrat.**
- 28.03 **Une mise en disponibilité ne peut avoir lieu si elle est causée par la sous-traitance du travail normalement et régulièrement effectué par les employés de l'unité de négociation.**
- 28.04 **Aucun travail ne sera sous-traité tant qu'il y aura des employés disponibles capables de faire le travail après une formation minimale.**
- 28.05 **Lorsqu'un travail doit être fait en permanence, mais qu'il n'y a pas d'employés en mesure de l'effectuer, la sous-traitance est limitée à une période bien précise, pour permettre à l'employeur de former ou de recruter des employés permanents qui seront chargés de l'exécuter.**

## ARTICLE 30

### POLITIQUES DU BSIF

***L'Institut désire discuter de la Politique sur les voyages pour ce qui est des demandes de remboursement de repas et de la définition de « situation de voyage ».***

*L'Institut se réserve le droit de présenter un nouveau libellé à une date ultérieure.*

30.01 Les politiques suivantes font partie de la convention collective :

- (1) la Politique sur les voyages;
- (2) la Politique sur la réinstallation;
- (3) la Politique sur la prime de bilinguisme;
- (4) la Politique sur le réaménagement des effectifs.

30.02 Les griefs en regard des politiques susmentionnées sont déposés conformément à l'article 29 sur la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.

30.03 Les parties conviennent que les politiques énumérées ci-dessus peuvent être modifiées à tout moment moyennant leur commun accord, pourvu que les modifications qui leur sont apportées n'aient pas d'effet monétaire.

**ARTICLE 31****CONSULTATIONS MIXTES**

- 31.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt commun.
- 31.02 Le choix des sujets retenus aux fins de consultations mixtes se fait par accord mutuel des parties et comprend la promotion professionnelle **et le perfectionnement professionnel, les changements technologiques, les changements touchant le lieu de travail et les changements organisationnels proposés, la sous-traitance**, les initiatives de ressources humaines, la ~~rémunération au~~ **gestion du rendement, toute initiative susceptible d'influer sur l'efficacité et l'efficience des employés** et la transmission d'informations aux employés et à l'Institut. Si les parties en conviennent, les consultations peuvent se dérouler à l'échelle locale, régionale ou nationale.
- 31.03 ~~Dans la mesure du possible, l'~~employeur consulte les représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées **dans les politiques de l'employeur**, les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention, **au moins soixante (60) jours avant leur approbation.**
- 31.04 **Réunions des comités consultatifs mixtes**
- Les comités consultatifs mixtes se composent d'un nombre mutuellement acceptable d'employés et de représentants de l'employeur qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur pendant les heures de travail.
- 31.05 Les employés membres permanents des comités consultatifs mixtes conservent leur rémunération habituelle lorsqu'ils assistent à ces réunions avec la direction et bénéficient d'un temps **de préparation et** de déplacement raisonnable.
- 31.06 Les comités consultatifs mixtes ne peuvent s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention.

## ARTICLE 35

### APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

Les parties estiment que le processus d'évaluation du rendement est une responsabilité partagée dont l'employé et son supérieur hiérarchique s'acquittent en tenant des discussions. Les parties conviennent que le processus d'évaluation du rendement est un cycle continu qui aide l'employé et son supérieur à convenir d'objectifs, à suivre les progrès et à évaluer ensemble les résultats. Les parties conviennent également que le superviseur doit fournir **en continu pendant la période d'évaluation du rendement** une rétroaction et des mécanismes de soutien à l'employé pour aider ce dernier à atteindre les objectifs dont il est convenu.

35.01 Aux fins du présent article,

- (a) une évaluation ou une appréciation officielle du rendement de l'employé s'entend de toute évaluation ou appréciation écrite effectuée par un surveillant de la façon dont l'employé a accompli les tâches qui lui ont été confiées pendant une période antérieure déterminée;
- (b) les évaluations et appréciations officielles du rendement de l'employé sont consignées sur le formulaire prescrit par l'employeur.

35.02 (a) Lorsqu'une évaluation officielle du rendement d'un employé est faite, celui-ci doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation rempli pour indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. La signature de l'employé sur le formulaire d'évaluation est réputée signifier uniquement qu'il a pris connaissance de son contenu, et non qu'il y souscrit. Une copie du formulaire d'évaluation est remise à l'employé lorsque ce dernier l'a signé.

- (b) Les représentants de l'employeur qui évaluent le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou en avoir été informés pendant au moins la moitié (1/2) de la période visée par l'évaluation du rendement de l'employé.
- (c) Si l'employé n'est pas d'accord avec l'évaluation ou l'appréciation de son travail, il a le droit de présenter par écrit une réfutation des arguments au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) responsable(s) de la décision au sujet de l'évaluation ou de l'appréciation. Il a le droit de rédiger des commentaires qui doivent être joints au formulaire d'examen du rendement; le représentant de l'employeur est tenu d'accuser par écrit réception de ces commentaires.



- 35.03 S'il en fait la demande par écrit, l'employé peut consulter son dossier personnel une fois par année en présence d'un représentant autorisé de l'employeur, et sur demande, d'un représentant de l'Institut.
- 35.04 Si un rapport au sujet du rendement de l'employé est versé au dossier personnel de l'employé, celui-ci a la possibilité de signer le rapport en question pour indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu.
- 35.05 Au début de la période d'évaluation, l'employeur doit clairement énoncer et fournir par écrit à l'employé les normes de rendement requises servant à évaluer son rendement.**
- 35.06 Lorsque le BSIF détermine que l'employé doit suivre une formation pour améliorer son rendement, notamment dans le cadre d'une évaluation annuelle du rendement, des objectifs de rendement écrits, d'un plan de travail ou d'un plan d'amélioration du rendement, l'employé a le droit de recevoir la formation requise pour atteindre cet objectif. Le BSIF doit offrir à l'employé la formation nécessaire pour satisfaire aux exigences de rendement, et la formation est considérée comme une demande de l'employeur. Toutes les heures consacrées à la formation sont réputées être des heures travaillées.**
- 35.07 Lorsque la formation décrite au paragraphe 35.06 n'est pas offerte, l'employé n'est pas évalué en fonction des besoins cernés en matière de rendement.
- 35.08 L'employé a le droit d'être représenté pendant la création d'un plan d'amélioration du rendement découlant de l'évaluation de son rendement.**

**ARTICLE 38****TRANSFORMATIONS TECHNIQUES ET ORGANISATIONNELLES**

38.01 Si, à la suite de transformations techniques **ou organisationnelles**, les services d'un employé ne sont plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, la politique de réaménagement des effectifs conclue entre l'Institut et le BSIF s'applique. Les dispositions suivantes s'appliquent dans tous les autres cas.

38.02 Pour l'application du présent article,

l'expression « transformations techniques » désigne :

- (a) la mise en place, par l'employeur, d'équipement ou de matériel d'une nature sensiblement différente de celui utilisé précédemment et susceptible d'entraîner des changements importants dans la situation de l'emploi ou les conditions de travail des employés;
- (b) un changement important dans les activités de l'employeur directement relié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel et qui entraîne des changements importants dans la situation de l'emploi ou les conditions de travail des employés.

**l'expression « transformations organisationnelles » désigne :**

- (c) un changement important dans les activités de l'employeur directement relié à la structure, aux méthodes opérationnelles, aux services, aux processus et procédures de l'organisation et qui entraîne des changements importants dans la situation de l'emploi ou les conditions de travail des employés.**

38.03 Les parties à la présente convention reconnaissent les avantages globaux des transformations techniques **et organisationnelles**. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les transformations techniques **et organisationnelles** dans les activités de l'employeur. Lorsque des transformations techniques **et organisationnelles** s'imposent, l'employeur cherchera à réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

38.04 L'employeur convient de donner à l'Institut un avis écrit aussi long que possible, mais, sauf dans des situations d'urgence, non inférieur à cent

quatre-vingts (180) jours civils concernant l'instauration ou l'application de transformations technologiques **ou organisationnelles**.

38.05 Le préavis écrit visé au paragraphe 38.04 précise :

- (a) la nature et l'ampleur du changement.
- (b) la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit d'effectuer le changement.
- (c) le ou les lieux concernés.

38.06 Dès que possible après que le préavis visé au paragraphe 38.04 a été donné, l'employeur doit consulter l'Institut au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employés, des transformations techniques **ou organisationnelles** dont il est question au présent article. Cette consultation porte sur les sujets suivants, sans nécessairement s'y limiter :

- (a) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par le changement;
- (b) les répercussions que le changement pourrait avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employés.

38.07 Si, à la suite des transformations techniques **ou organisationnelles**, l'employeur décide qu'un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, il fait tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir sans frais à l'employé la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

**ARTICLE 41**

**HARCÈLEMENT SEXUEL ET PERSONNEL**

***Cette question est traitée comme un enjeu crucial.***

*L'Institut se réserve le droit de présenter un nouveau libellé à une date ultérieure.*

**ARTICLE 43****ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION**

43.09 Seuls les taux de rémunération, **la rémunération au rendement** et la rémunération des heures supplémentaires et des crédits de congé annuel qui ont été payés à un employé pendant la période de rétroactivité sont recalculés, et l'employé touche la différence entre le montant payé aux anciens taux de rémunération et le montant à payer aux nouveaux taux de rémunération.

**ARTICLE 47**

**DURÉE DE LA CONVENTION**

***Cette question est traitée comme un enjeu crucial.***

*L'Institut se réserve le droit de présenter un nouveau libellé à une date ultérieure.*

**NOUVEL ARTICLE**

**PROBLÈMES DE PAYE RELATIFS À PHÉNIX**

***Cette question est traitée comme un enjeu crucial.***

*L'Institut se réserve le droit de présenter un nouveau libellé à une date ultérieure.*

## NOUVEL ARTICLE

### MESURES D'ADAPTATION EN MILIEU DE TRAVAIL

**L'Institut aura le droit de recevoir un avis, d'être informé et d'être consulté concernant toute demande de mesures d'accommodement (p. ex. invalidité, situation de famille ou religion) présentée par un membre de l'unité de négociation afin de s'acquitter de ses responsabilités légales en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.**



**NOUVEL ARTICLE**  
**CADEAU DE MIEUX-ÊTRE**

**Les parties reconnaissent les avantages mutuels de la promotion du mieux-être des employés. À cette fin, l'employeur accepte de remettre un cadeau de mieux-être aux employés qui justifient d'une (1) année de service. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, un cadeau de mieux-être d'un montant maximum de 500 \$ est remis une fois par année.**

***Toutes les annexes sont à renouveler, sous réserve des modifications ci-dessous.***

## **ANNEXE A**

### **TAUX DE RÉMUNÉRATION**

***L'augmentation économique générale est traitée comme un enjeu crucial.***

***L'Institut se réserve le droit de présenter un nouveau libellé à une date ultérieure.***

***L'Institut souhaite discuter de la rémunération avec l'employeur et se réserve le droit de présenter des propositions connexes à une date ultérieure. Ces propositions pourraient notamment porter sur les indemnités et la rémunération au rendement.***

**ANNEXE B**

**Protocole d'entente  
entre  
le Bureau du surintendant des institutions financières  
et  
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada**

**But**

Le présent protocole vise à garantir le maintien de certaines politiques **et lignes directrices** qui visent actuellement les membres du personnel du BSIF représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

**Interprétation**

Pendant toute la durée de la convention collective, l'employeur convient de maintenir ses politiques **et lignes directrices** en vigueur à l'égard de ce qui suit :

Temps d'étude pour les étudiants en actuariat  
le congé avec étalement du revenu

**Lignes directrices sur les horaires de travail flexibles et sur le congé spécial**

**SIGNÉ à Ottawa le \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.**

**Bureau du surintendant  
des institutions financières**

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

**ANNEXE D**

**Protocole d'entente  
entre  
le Bureau du surintendant des institutions financières  
et  
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada**

**But**

Le présent protocole vise à encadrer la mise en œuvre de la rémunération au rendement pour tous les employés du BSIF représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

**Entente**

1. Les parties conviennent des trois cotes de rendement suivantes :
  - A) N'a pas répondu aux attentes
  - B) A répondu aux attentes
  - C) A dépassé les attentes
2. Les parties conviennent que l'employé touchant moins que le taux normal reçoit l'augmentation d'échelle indiquée dans le tableau ci-dessous :

**Augmentation à l'intérieur de l'échelle :**

N'a pas répondu aux attentes	0 %
A répondu aux attentes	3 %
A dépassé les attentes	4 %

3. Le tableau suivant indique le pourcentage du taux de rémunération accordé à titre de prime en espèces :

<b>COTE</b>	<b>PRIME EN ESPÈCES</b>
N'a pas répondu aux attentes	0 %
A répondu aux attentes	1-7 % 7-10 %

A dépassé les attentes	7-16 % <b>15-20 %</b>
------------------------	-----------------------

4. ~~Les parties conviennent que ces paiements ne comprennent pas les ajustements économiques qui pourraient être négociés par les parties à une date ultérieure.~~ **La rémunération au rendement sera incluse avec les ajustements salariaux rétroactifs conformément au paragraphe 43.09.**
5. **En cas de licenciement, de décès ou de départ à la retraite, la rémunération au rendement de l'employé sera calculée au pro-rata en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'exercice financier.**
56. Les parties conviennent que le présent protocole d'entente fait partie de la convention collective.

**SIGNÉ À Ottawa le \_\_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_.**

**Bureau du surintendant  
des institutions financières**

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