3 novembre 2020

OFFRE GLOBALE ET FINALE DE L'EMPLOYEUR POUR RÉGLER LES QUESTIONS EN SUSPENS DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

ENTRE

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA,

EN CE QUI CONCERNE LES NÉGOCIATIONS DU GROUPE DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS (CS)

L'Employeur propose cette offre globale de règlement sous réserve d'un accord sur les points suivants :

1. Toutes les dispositions convenues et signées à la table centrale de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) font partie de cette offre, tel qu'indiqué à l'annexe A:

   - Paragraphe 17.04 – Indemnité de maternité
   - Paragraphe 17.06 – Congé parental non payé
   - Paragraphe 17.07 – Indemnité parentale
   - Paragraphe 17.09 – Congé non payé pour s'occuper de la proche famille (suppression des provisions relatives au congé de compassion)
   - (nouveau) Paragraphe 17.19 – Congé de proche aidant
   - (nouveau) Paragraphe 17.20 – Congé pour cause de violence familiale
   - Paragraphe 25.07 – Retenues syndicales (suppression du paragraphe)
   - Paragraphe 29.11 – Congé pour les affaires concernant les relations de travail (suppression du paragraphe)
   - Appendice « E » – Réaménagement des effectifs
   - Appendice « J » – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre des congés pour affaires syndicales (suppression de l'Appendice)
   - (nouveau) Appendice « J » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant le congé pour affaires syndicales : recouvrement des coûts
   - Appendice « K » – Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés
   - (nouveau) Appendice « VV » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant certaines conditions d'emploi des membres civils de la Gendarmerie royale du Canada ayant intégré le groupe CS

- (nouveau) Appendice « WW » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.
- (nouveau) Appendice « XX » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant l'inclusivité et la neutralité du genre dans les libellés
- (nouveau) Appendice « YY » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut Professionnel de la Fonction publique du Canada concernant le harcèlement en milieu de travail
- (nouveau) Appendice « ZZ » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant l'administration commune de la paie

2. Augmentation des taux de rémunération, tel qu'indiqué à l'annexe B.

3. Durée – Entente de trois (3) ans, expirant le **21 décembre 2021**, tel qu'indiqué à l'annexe C.

4. Modifications apportées aux paragraphes suivants, tel qu'indiqué à l'annexe D :

   - Paragraphe 17.02 — Congé de deuil payé (définition élargie de la famille)
   - Paragraphe 17.09 – Congé non payé pour s'occuper de la proche famille (définition élargie de la famille)
   - Paragraphe 17.12 – Congé payé pour obligations familiales (définition élargie de la famille)
   - Appendice « F » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant l'examen de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification
   - Appendice « I » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la sous-traitance

5. Toutes les dispositions convenues et signées durant les négociations restent valides et font partie de cette offre globale :

   - Modifications aux mentions relatives à la *Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et à la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (plusieurs articles)
   - Remplacement de l'expression « en espèces » (cash) par « paiement » (payment) (plusieurs articles).
   - Paragraphe 15.03 – Congé annuel – modifications des dispositions :

     Aux fins du paragraphe 15.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entre en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel, ~~*sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, l'exception ci-dessus ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique en moins d'une (1) année suivant la date de*~~

~~*ladite mise en disponibilité. Pour plus de précision, le fait d'avoir reçu une indemnité de départ en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 de l'appendice « H », ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne fait pas réduire la période de service d'une personne qui n'a pas encore quitté la fonction publique.*~~

- Paragraphes 17.17 et 17.18 – Congé de bénévolat et congé pour des motifs personnels (suppression des dispositions transitoires).
- Paragraphe 27.03 – Information (suppression du paragraphe)
- Appendice « G » – Protocole d'entente : Services partagés Canada (suppression de l'Appendice)

6. La mise en œuvre des dispositions du paragraphe 17.06 – Le congé parental non payé entrera en vigueur à la date de signature de la convention collective.

7. À condition que l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada confirme par écrit à l'Employeur que l'entente de principe a été ratifiée par le groupe CS au plus tard le 1er juin 2021, l'article 3 de l'appendice « nouveau » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective sera modifiée comme suit :

   - Les mentions « montant de quatre cents dollars (400 $) n'ouvrant pas droit à pension » seront remplacées par les mentions « montant de cinq cents dollars (500 $) n'ouvrant pas droit à pension » et le plafond de 9 paiements ou 450 $ pour la mise en œuvre tardive sera supprimé.

8. L'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada conviennent de retirer toutes les autres questions non traitées.

9. À moins que les parties conviennent du contraire au cours des négociations, les dispositions et appendices existants de la convention collective sont renouvelés.

ANNEXE A

DISPOSITIONS CONVENUES ET SIGNÉES À LA TABLE CENTRALE DE L'IPFPC

PARAGRAPHE 17.04
INDEMNITÉ DE MATERNITÉ

17.04 Indemnité de maternité

a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
   i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
   ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
   et
   iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
      A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,** à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
      B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
      C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée **au sein de l'administration publique fédérale telle que décrite à la section (A)**, ~~dans un secteur l'Administration publique~~

~~centrale précisé dans la *Loi sur les relations de travail dans 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 section (B).

b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompront la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

PARAGRAPHE 17.06
CONGÉ PARENTAL NON-PAYÉ

17.06 Congé parental non-payé

a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit :**

   i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines **(l'option standard),**
   ou
   ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),**

   commençant ~~qui commencent~~ le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit :**

   i. une seule période ne dépassant pas trente- sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines **(l'option standard),**
   ou
   ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée)**,

   commençant ~~qui commencent~~ le jour où l'enfant lui est confié.

c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
   i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
   ou
   ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

   la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

e. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f. L’Employeur peut :
   i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l’employé;
   ii. accorder à l’employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
   iii. demander à l’employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d’adoption de l’enfant.

g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l’« emploi continu » aux fins de l’indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l’augmentation d’échelon de rémunération.

PARAGRAPHE 17.07
INDEMNITÉ PARENTALE

17.07 Indemnité parentale

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux options:

- **Option 1: prestations parentales standard, 17.07 alinéas (c) à (k),**
  ou
- **Option 2: prestations parentales prolongées, 17.07 alinéas (l) à (t).**

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1: prestations parentales standard.

Administration de l'indemnité parentale

A. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) **ou l) à r)**, pourvu qu'il :
   i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
   ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
   iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :
      A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques,** à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
      B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale **standard**, en plus de la période mentionnée à la division 17.04a)(iii)(B), le cas échéant. **Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la**

période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 17.04 a) (iii) (B), le cas échéant.

C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

(indemnité reçue) X	**[période non travaillée après son retour au travail, précisée à la division (B)** **----------** **[période totale à travailler précisée à la division (B)]**

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A)**, ~~dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans 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 section (B).

b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompront la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

Option 1 - Indemnité parentale standard:

c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit:

i. dans le cas de l'employé **en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 17.06(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est** 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 **le cas échéant)**, ~~pour chaque semaine du~~ **pour le** 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 **le cas échéant)**, 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 **ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité** du Régime québécois d'assurance parentale **pour le même enfant** et **que l'un des deux employés** par la suite est toujours en congé parental non payé, ~~elle~~ **cet employé** est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période **pouvant aller jusqu'à** 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 **le cas échéant)** pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

iv. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;**

v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, **le cas échéant)** 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 17.04c)(iii) pour le même enfant.

vi. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 17.04 (c) (iii) et 17.07 (c) (v) pour le même enfant;**

d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de **l'assurance-emploi** ~~ou du Régime québécois d'assurance parentale~~.

e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
   i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
   ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette 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 **le cas échéant)** 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 **le cas échéant)** qu'il touchait ce jour-là.

i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

k. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales **standard** ne dépassera pas cinquante-**sept** ~~deux~~ (57 ~~52~~) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 — Indemnité parentale prolongée :

1. **Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :**

   i. **dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 17.06(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti-e à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le 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 l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;**
   iii. **lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 17.04 (c) (iii) pour le même enfant.**
   iv. **lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé**

pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 17.04 (c) (iii) pour le même enfant;

m. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
   i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
   ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à temps plein pendant cette période.

p. P) le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

q. Nonobstant l'alinéa p) et sous réserve du sous-alinéa o)(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 le cas échéant) qu'il touchait ce jour-là.

r. **Si l’employé devient admissible à une augmentation d’échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu’il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.**

s. **Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n’ont aucune incidence sur l’indemnité de départ ou la rémunération différée de l’employé.**

t. **Le maximum payable pour une combinaison d’indemnité de maternité et parentale prolongée ne dépasse pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.**

PARAGRAPHE 17.09
CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

~~**Congé de compassion**~~

~~f. Nonobstant les alinéas 17.09(a) et 17.09(b) ci-dessus, un employé 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 accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il reçoit ou est en attente de ces prestations.~~

~~g. La période du congé accordée en vertu de cet alinéa peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa b) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).~~

~~h. Un employé 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 lors qu'il en est avisé.~~

~~i. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un employé est refusée, les sous-alinéas 17.09(f) et 17.09(g) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé.~~

(nouveau)

17.19 Congé de proches aidants

a. Un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations de proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

b. Le congé sans solde décrit au paragraphe 17.19(a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

c. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).

d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 17.19(a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

e. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul

du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

(nouveau)

PARAGRAPHE 17.20
CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE

17.20 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

a. **Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.**

b. **Sur demande, l'employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :**

    i. **d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;**
    ii. **d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;**
    iii. **d'obtenir des services de counselling;**
    iv. **de déménager de façon temporaire ou permanente; ou**
    v. **d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.**

c. **Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.**

d. **L'Employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.**

e. **Nonobstant les alinéas 17.20(b) et 17.20(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.**

ARTICLE 25
RETENUES SYNDICALES

~~25.07 L'Employeur convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé d'effectuer des retenues à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.~~

ARTICLE 29
CONGÉ POUR LES AFFAIRES CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

~~29.11 À compter du 1er janvier 2018, les congés accordés à l'employé en vertu des paragraphes 29.01(2), 29.05, 29.06, 29.08, et 29.09 seront payés; l'IPFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé pour la période de congé payé autorisé, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.~~

APPENDICE « E »
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Les sections spécifiques à modifier sont notées comme suit

Références :

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

Partie VI: options offertes aux employé-e-s

6.2 Programmes de départ volontaire

Le programme de départ volontaire aide les employé-e-s à quitter la fonction publique lorsqu'ils sont placés en statut touché avant de s'inscrire à un processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), et ne s'applique pas si l'administrateur général peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) aux employé-e-s touchés dans l'unité de travail.

6.2.1 Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs **dans lequel la main-d'œuvre sera réduite** **et** qui touche cinq (5) employés ou plus de même groupe et niveau et de la même unité de travail **et lorsque l'administrateur général ne peut pas fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable.**

Partie VII : Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

7.2 Généralités

7.2.2 (a)(ii) la Directive sur les conditions d'emploi, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et/ou le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la **~~CRTEFP~~ CRTESPF**, en raison de l'application des droits de succession, les modifie;

APPENDICE « J »

~~PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES~~

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

~~Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :~~

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(nouveau)

APPENDICE « J »

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES : RECOUVREMENT DES COÛTS

Le présent protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du trésor (l'Employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) qui prévoit la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts afférents au congé pour activités syndicales.

Les parties s'entendent sur ce protocole d'entente en raison des préoccupations que suscite le système de paye Phoenix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Congé accordé à un employé en vertu des clauses suivantes de la convention collective :

- **29.01(2), 29.05,29.06, 29.08, 29.09**

Le congé sera payé durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.

Il est convenu que les congés payés accordés en vertu des clauses susmentionnées qui concernent les affaires syndicales seront payés par l'Employeur, conformément au présent protocole d'entente, avec effet à la date de signature.

L'Institut rembourse ensuite à l'Employeur le salaire total ainsi versé, y compris les indemnités s'il y a lieu, pour chaque jour-personne, en plus d'un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire total versé pour chaque jour-personne, somme qui représente la cotisation de l'Employeur pour les avantages sociaux acquis par l'employé au travail pendant la période du congé payé approuvé aux termes du présent protocole.

Un congé payé en sus de la période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier peut être accordé en vertu des clauses ci-dessus dans des circonstances raisonnablement limitées. Lorsque le congé payé est prolongé dans de telles circonstances, l'Institut rembourse à l'Employeur le salaire total versé, y compris les indemnités applicables, pour chaque jour-personne, plus un montant égal à treize virgule trois pour cent (13,3 %) du salaire total versé pour la période dépassant trois (3) mois.

En aucun cas un congé payé en vertu de la clause susmentionnée ne sera accordé pour une seule période consécutive de plus de trois (3) mois, ou pour des périodes cumulatives de plus de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Le présent protocole d'entente ne modifie pas le seuil d'approbation applicable aux congés pour affaires syndicales. Si l'employé se voit refuser un congé payé prolongé de plus de trois (3) mois cumulatifs ou d'une seule période consécutive de trois (3) mois au cours d'un seul et même exercice financier et que son congé pour affaires syndicales est autrement approuvé conformément aux clauses pertinentes de l'article 29, il prend ce congé comme un congé non payé.

Tous les deux mois, et dans les 120 jours suivant la fin de la période de congé pertinente, le ministère ou l'organisme d'embauche facturera à l'Institut le montant qui lui est dû en vertu de cette entente. Le montant des salaires bruts et le nombre de jours de congé pris par chaque employé figureront dans le relevé.

L'Institut convient de rembourser la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours suivant la date de la facture.

Le présent protocole d'entente expire le 30 septembre 2022, ou au moment de la mise en œuvre du système de RH et de paye de la prochaine génération, selon la première éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

APPENDICE « K »
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'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (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 récidive 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 restant 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 internes de gestion de cas 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 congé payé 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 documents et ententes nécessaires à 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 internes de gestion de cas 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 subies 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~~

1. ~~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'IPFPC 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'Institut 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'Institut et de l'équipe de négociation de l'employeur.~~

~~Annexe~~

~~Les parties conviennent que les sujets suivants devront faire l'objet de discussions par le Comité technique, notamment :~~

a. ~~soutien du revenu durant le processus d'appel;~~
b. ~~mises à jour et changements au régime d'assurance-invalidité de longue durée;~~
c. ~~rendez-vous médicaux;~~
d. ~~plans de traitement;~~
e. ~~amélioration de la couverture pour les traitements;~~
f. ~~soldes négatifs des crédits de congés de maladie;~~
g. ~~utilisation des crédits de congés de maladie;~~
h. ~~bureau de gestion d'assurance-invalidité;~~
i. ~~dispositions transitoires comme les employés en congé de maladie à la date de transition;~~
j. ~~congés de maladie supplémentaires pour les professionnels de la santé;~~
k. ~~attribution des jours de congé de maladie (acquis c. avance annuelle);~~
l. ~~services offerts par le centre du mieux-être en milieu de travail;~~
m. ~~considérations liées à la protection des renseignements privés;~~
n. ~~définition des maladies chroniques et épisodiques;~~
o. ~~travailleurs de quarts.~~

(Version révisée)

APPENDICE « K »
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE SOUTIEN ET LE MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'agent négociateur (ci-après appelés « les parties ») concernant les questions liées au mieux-être du personnel. Ce protocole d'entente remplace le protocole d'entente antérieur sur le mieux-être des employés que les parties avaient signé.

Les parties se sont engagées à négocier sérieusement un nouveau PSME et à en concevoir conjointement les détails et la formulation de façon à y intégrer les principales caractéristiques et recommandations avancées d'un commun accord par le Comité technique et le Comité directeur, ce dont fait état le plan approuvé par les parties le 26 mai 2019.

Le Programme et les principes qui le sous-tendent mettent l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et leur réintégration au travail après des périodes de congé pour cause de maladie ou de blessure. Voici les principales caractéristiques du protocole d'entente précédent :

- **contenu dans les conventions collectives;**
- **des prestations pour une période maximale de 26 semaines (cent trente (130) jours de travail) avec remplacement du revenu à cent pour cent (100 %);**
- **allocation annuelle de neuf (9) jours de congé de maladie payé en cas de maladie ou de blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;**
- **revenu remplacé à cent pour cent (100 %) pendant la période d'attente de trois (3) jours (ouvrables) si la demande de l'employé est approuvée;**
- **pas de période d'attente applicable aux maladies chroniques ou épisodiques admissibles;**
- **période d'attente annulée en cas d'hospitalisation ou de réapparition d'une maladie ou d'une blessure approuvée en vertu du PSME dans les trente (30) jours;**
- **les employés peuvent reporter à l'exercice financier suivant un maximum de trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés à la fin de l'exercice;**
- **l'accumulation des crédits de congé de maladie actuels prend fin à l'entrée en vigueur du PSME. les employés ayant accumulé plus de vingt-six (26) semaines de congés de maladie auront le droit de reporter ces jours excédentaires de façon à bénéficier d'un remplacement du revenu de l'ordre de cent pour cent (100 %) avant d'accéder à des prestations d'invalidité de longue durée (ILD);**
- **temps de déplacement accordé pour les diagnostics et les traitements;**
- **services internes de gestion des cas et de retour au travail axés sur l'aide aux employés malades ou blessés sont prévus;**
- **un employé qui satisfait aux critères du PSME sera réputé être en congé payé;**
- **l'employeur assume entièrement les coûts du PSME;**
  et
- **le nombre de jours de congé pour obligations familiales est bonifié d'un (1) jour.**

Le document du plan approuvé le 26 mai 2019 a préséance sur les principes en cas de divergence d'interprétation.

Processus

Les parties conviennent de poursuivre le travail du Comité directeur du Programme de soutien et de mieux-être des employés (PSME) du SCT et de l'agent négociateur, qui consiste essentiellement à mettre au point un modèle de prestation de services aux fins de la mise en œuvre du Programme, y compris sa gouvernance, afin d'améliorer le mieux-être des employés et leur réintégration au travail après un congé pour cause de maladie ou de blessures.

Au besoin, le Comité directeur chargera un sous-comité de formuler des recommandations sur la mise en œuvre générale, la prestation des services et la gouvernance du Programme. Le Comité directeur aura comme priorité d'élaborer un cadre de planification assorti d'échéanciers pour orienter les travaux en vue de la mise en œuvre rapide du nouveau PSME. Un modèle de gouvernance sera élaboré en tenant compte du fait qu'il n'y aura qu'un (1) seul PSME.

Le Comité directeur terminera les travaux nécessaires à la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services et les questions de gouvernance, au plus tard le 21 mars 2020, date qui peut être reportée d'un commun accord par les parties.

Si le Comité directeur accepte la ou les recommandations concernant la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services, la gouvernance et la proposition en soi, on demandera au Conseil du Trésor du Canada et aux unités de négociation d'approuver le tout.

Le cas échéant, les parties consentent mutuellement à rouvrir la convention collective afin de ne modifier que le libellé portant sur le PSME, y compris les changements qui en découlent. Aucun autre élément ne doit être modifié dans le cadre de cette réouverture, qui n'a pour seul but que d'apporter des modifications liées au PSME. Le PSME ne serait adjoint aux conventions collectives pertinentes qu'à titre de clause de réouverture.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les modalités du PSME, les dispositions actuelles des conventions collectives qui concernent les congés de maladie demeureront en vigueur.

Il est entendu que le présent protocole d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

(nouveau)

APPENDICE « VV »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT CERTAINES CONDITIONS D'EMPLOI DES MEMBRES CIVILS DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA AYANT INTÉGRÉ LE GROUPE CS

Renseignements généraux

Le présent protocole vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) sur certaines conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires qui étaient membres civils de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) le jour précédant immédiatement la date à laquelle ils ont été réputés avoir été nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en conformité avec la date publiée dans la Gazette du Canada (date de conversion).

Les parties conviennent que les conditions d'emploi applicables aux membres civils de la GRC demeureront en vigueur jusqu'à la date de conversion ou jusqu'à une date convenue d'un commun accord par les parties. Les dispositions de la convention collective et du présent protocole d'entente s'appliqueront par la suite aux membres civils. Aux fins de précision, les paragraphes 3 a. à c. du « Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et les agents négociateurs concernant la mise en œuvre de la convention collective », comme convenu par l'Institut et le Conseil du Trésor, ne s'appliquent pas aux membres civils.

Sur demande écrite de l'Institut, l'Employeur convient d'intégrer à la présente convention toute mesure de transition à l'intention des membres civils, négociée avec tout autre agent négociateur d'ici la date de conversion, qui est plus généreuse que celles prévues dans la présente entente.

Toute modification à la présente entente doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'Institut et l'Employeur.

Nonobstant l'application des dispositions générales de cette convention collective, les dispositions précises suivantes s'appliqueront aux membres civils (ci-après les anciens membres civils).

Admissibilité

Les mesures de transition contenues dans la présente entente seront maintenues aussi longtemps que l'ancien membre civil demeure dans une unité de négociation représentée par l'Institut :

a) à la GRC;

b) pour les anciens membres civils qui deviendront des employés à Services partagés Canada (SPC) à la date de conversion, aussi longtemps qu'ils ou elles demeurent à SPC ou la GRC.

Crédits de congé existants

L'Employeur convient d'accepter tout crédit de congé inutilisé acquis par un ancien membre civil auquel ce dernier a droit le jour précédant la date de conversion (y compris les crédits de congé annuel, de congés compensatoires, de capacité d'intervention opérationnelle et de postes isolés).

Plus précisément, les crédits de congé existants ne seront pas calculés au prorata pour tenir compte du passage d'une semaine de travail de quarante (40) heures à une semaine de travail de trente-sept heures virgule cinq (37,5) heures.

Congé annuel

Accumulation de crédits de congés annuels

L'Employeur convient de maintenir les droits d'acquisition des crédits de congé annuel qui étaient en vigueur le jour qui précède immédiatement la date de conversion. Un ancien membre civil conservera son droit au congé annuel courant jusqu'à ce qu'il ou elle rencontre le prochain anniversaire de service conformément aux dispositions d'acquisition des crédits de congé annuel figurant dans la présente convention collective, et ce, pour autant qu'ils soient équivalents ou supérieurs au congé annuel correspondant auquel il ou elle a droit.

Plus précisément, le taux d'accumulation de crédits de congé annuel après l'intégration seront calculés au prorata pour tenir compte du passage d'une semaine de travail de 40 heures à une semaine de travail de 37,5 heures, conformément au tableau suivant :

Tableau de conversion

Taux d'accumulation de crédits de congé annuel avant l'intégration (c'est-à-dire quarante (40) heures de travail par semaine (CM)) (crédits horaires par mois)	Taux d'accumulation de crédits de congé annuel après l'intégration (c'est-à-dire trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine (PSE)) (crédits horaires par mois)
10	9,375
13,33	12,5
16,66	15,625
20	18.75

Ajustement des congés annuels

Les anciens membres civils se verront accorder quarante (40) heures de crédits de congé annuel et ces crédits ne seront pas assujettis aux dispositions de report de la convention collective pertinente.

Les anciens membres civils sont assujettis à toutes les autres dispositions décrites dans l'article sur le congé annuel de la convention collective pertinente.

Congé de maladie

Attribution des crédits de congés de maladie

Pour tenir compte de la transition des membres civils d'un régime de congé de maladie sans restrictions à un régime d'accumulation de crédits de congés de maladie, à la date de l'intégration, les anciens membres civils se verront accorder une banque de crédits de congé de maladie qui correspond au plus élevé des deux montants suivants : six virgule vingt-cinq (6,25) heures pour chaque mois civil de service à leur actif ou quatre cent quatre-vingt-sept virgule cinq (487,5) heures de crédits de congé de maladie.

L'augmentation d'échelon de rémunération

La date anniversaire aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération sera la date à laquelle l'ancien membre civil a reçu sa dernière augmentation d'échelon de rémunération.

Avantage de réinstallation à la retraite

À la date de conversion, les anciens membres civils qui ont été réinstallés aux frais de la Couronne seront admissibles à une réinstallation à la retraite. Les demandes de remboursement des frais de réinstallation doivent être réglées conformément à la *Politique de réinstallation de la GRC* telle qu'approuvée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada qui est en vigueur au moment où l'ancien membre civil se retire de l'administration publique centrale. L'Employeur accepte également de consulter l'Institut au sujet de toute modification envisagée à cette politique.

Indemnités pour frais funéraires et d'inhumation

Les anciens membres civils demeurent admissibles aux indemnités pour frais funéraires et d'inhumation conformément à la Politique sur les prestations de décès et les indemnités pour frais funéraires et d'inhumation de la GRC qui est en vigueur au moment où les indemnités sont demandées. L'Employeur accepte également de consulter l'Institut au sujet de toute modification envisagée à cette politique.

Au moment du départ à la retraite d'un ancien membre civil, ces droits seront maintenus jusqu'à son décès.

Signé à Ottawa, le XX jour du mois de XX 2020.

(nouveau)

APPENDICE « WW »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

Nonobstant les dispositions du paragraphe 47.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 49.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.

b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.

c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent ::

- **salaires**
- **promotions**
- **mutations**
- **rémunération d'intérim**
- **paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires**
- **heures additionnelles travaillées**
- **indemnité de maternité**
- **indemnité parentale**
- **encaissement des congés annuels et de la paye pour services supplémentaires**
- **indemnité de départ**
- **salaire pour le mois du décès**
- **mesure de soutien à la transition**

- **indemnités admissibles et rémunération supplémentaire selon la convention collective**

d. **Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.**
e. **Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.**

2. **Mise en œuvre**

a. **Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :**
   i. **Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.**
   ii. **Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).**
   iii. **Le paiement des primes, des indemnités, de la couverture et des primes d'assurance ainsi que des taux d'heures supplémentaires prévus dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les changements entrent en vigueur conformément au sous-alinéa 2(a)(ii).**
b. **La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :**
   i. **Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
   ii. **Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
   iii. **Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les cas les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), le congé avec**

étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective aura droit à un montant de ~~quatre~~ cinq cents dollars (500 $~~400 $~~) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.

b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 $) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant additionnel n'ouvrant pas droit à pension de cinquante dollars (50 $) pour chaque période complète et ultérieure de quatre-vingt-dix (90) jours sans que la convention collective soit mise en œuvre. Ces montants seront compris dans leur paiement rétroactif final.

c. Si un employé a droit à une rémunération en vertu de l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent : il ou elle ne reçoit qu'un seul montant de cinq cents dollars (500$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3b), il ou elle peut recevoir un versement de cinquante dollars (50 $).

d. Si l'employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'Administration publique centrale, il indemnisera les membres de l'IPFPC pour la différence de façon administrativement réalisable.

e. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre les agents négociateurs de l'Administration publique centrale et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye Phénix.

f. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.

g. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'Employeur doit consulter l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.

h. **Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.**

(nouveau)

APPENDICE « XX »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'INCLUSIVITÉ ET LA NEUTRALITÉ DU GENRE DANS LES LIBELLÉS

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la révision du langage dans les conventions collectives AV, CS, NR, RE, SH et SP.

Les deux parties sont engagées et soutiennent l'inclusion ainsi que la neutralité du genre. À cette fin, les parties s'engagent, pendant la durée des conventions collectives susnommées, à créer un comité conjoint afin d'identifier des opportunités pour rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera aucun changement d'application, de portée ou de valeur.

Les deux parties reconnaissent que la neutralité du genre est plus difficile à atteindre dans la langue française par rapport à la langue anglaise, cependant, les parties s'engagent à soutenir davantage et à accroître l'inclusivité et la neutralité du genre dans la convention collective.

Le comité conjoint convient de commencer ses travaux en 2020 et s'efforcera de compléter la révision au plus tard en décembre 2021. Ce calendrier peut être prolongé sur accord mutuel.

(nouveau)

APPENDIX « YY »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut).

Les deux parties ont l'objectif commun de créer des milieux de travail qui sont exempts de harcèlement et de violence. Dans le contexte de l'adoption du projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail* par le gouvernement du Canada, en plus de l'initiative du greffier du Conseil privé visant à prendre des mesures pour éliminer le harcèlement en milieu de travail, le Conseil du Trésor élabore une nouvelle directive qui couvre à la fois les situations de harcèlement et de violence.

Au cours de ce processus, le Conseil du Trésor consultera les membres du Conseil national mixte (CNM) sur ce qui suit :

- **les mécanismes pour orienter et soutenir les employés tout au long du processus de règlement du cas de harcèlement;**
- **redressement pour les effets nuisibles sur un employé découlant d'un incident de harcèlement.**
- **s'assurer que les employés peuvent signaler un cas de harcèlement sans crainte de représailles.**

Si l'Institut le demande, l'Employeur, en plus des consultations du CNM, accepterait de tenir des discussions bilatérales avec l'Institut. À la suite de ces discussions, un rapport sera fourni au CNM.

La mise en œuvre et l'application de la présente directive ne relèvent pas du présent PE ni de la convention collective.

Le présent protocole expire au moment de l'émission de la nouvelle directive ou le 21 décembre 2021, selon la première éventualité.

(nouveau)

APPENDICE « ZZ »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'ADMINISTRATION COMMUNE DE LA PAIE

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) au sujet de la consultation sur l'élaboration du système des RH et de la paye de la prochaine génération.

Les deux parties reconnaissent les défis du système de paye de Phénix. Un comité consultatif syndical-patronal conjoint sur le système des RH et de la paye de la prochaine génération a été mis sur pied pour faire avancer l'objectif commun de discuter et de trouver des possibilités et des éléments à prendre en considération pour un éventuel système des RH et de la paye de la prochaine génération qui satisfait aux besoins légitimes de l'Employeur et des employés.

Le présent protocole confirmera l'engagement de l'Employeur à poursuivre la consultation avec l'Institut sur le système des RH et de la paye de la prochaine génération au comité consultatif syndical-patronal conjoint sur le système des RH et de la paye de la prochaine génération.

Le présent protocole d'entente expire le 21 décembre 2021.

ANNEXE B
TAUX DE RÉMUNÉRATION

Le 22 décembre 2018 :	**augmentation salariale de 2,0 % + rajustement de 0,8 %**
Le 22 décembre 2019 :	**augmentation salariale de 2,0 % + rajustement de 0,2 %**
Le 22 décembre 2020 :	**augmentation salariale de 1,5 %**

L'employeur propose de mettre en œuvre les augmentations conformément à l'Appendice « WW » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les montants relatifs à la période antérieure à la date de mise en œuvre seront versés à titre de paiement rétroactif, conformément au nouvel appendice « WW » – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective. Par la suite, des montants seront versés sous forme d'augmentation des taux de rémunération.

ANNEXE C

ARTICLE 49
DURÉE DE LA CONVENTION

49.01 La présente convention collective est conclue pour une durée allant du jour de sa signature au 21 décembre 20~~18~~**21**.

ANNEXE D

PARAGRAPHE 17.02
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme 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 l'employé) l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employé, le grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, ou une personne apparentée demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence~~.~~**, ou, sous réserve de l'alinéa 17.02 e) ci-dessous, une personne qui remplace un parent de l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et lui.**
[…]

(nouvel alinéa)

e. L'employé a droit à un congé de deuil payé pour une personne qui tient lieu de membre de sa famille, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé, et ce, une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.

Convenu en principe par les parties le 28 octobre 2020.

PARAGRAPHE 17.09
CONGÉS NON PAYÉS POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

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

a. Aux fins de l'application du présent article, la famille se définit comme l'époux (ou le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), les enfants (y compris les beaux-fils et belles-filles, les enfants à l'égard desquels l'employé tient lieu de parent nourricier, l'enfant en tutelle de l'employé et les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), le père et 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, le petit-fils ou la petite-fille, les grands-parents de l'employé, le beau-père, la belle-mère, ~~ou~~ tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence~~.~~**, ou d'une personne qui remplace un parent de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.**

Convenu en principe par les parties le 28 octobre 2020.

PARAGRAPHE 17.12
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille se définit comme l'époux (ou le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), les enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles-filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait et l'enfant en tutelle de l'employé), le petit-fils ou la petite-fille, le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé, toute autre personne apparentée demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence**,** ~~ou~~de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé~~.~~**, ou d'une personne qui remplace un parent de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.**

Convenu en principe par les parties le 29 octobre 2020.

APPENDICE « F »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'EXAMEN DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Systèmes d'ordinateurs (CS). L'Employeur s'engage à tenir une consultation sérieuse avec l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet de la revue et de la conception du groupe professionnel CS, suivi d'une consultation sérieuse relativement à la réforme de la classification.

Une consultation sérieuse sur la réforme de la classification comprendra une consultation du développement des normes lesquelles refléteront et mesureront d'une manière exempte de toute discrimination quant au sexe les éléments tels que les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail du travail effectué par les employés CS.

L'examen du Groupe CS fait partie de la revue de la structure des groupes professionnels. ~~La consultation et les travaux sur la révision de la structure des groupes professionnels des CS, y compris l'élaboration d'une stratégie de mise en œuvre, seront achevés d'ici décembre 2019.~~ **Comme l'élaboration de la norme d'évaluation des emplois est terminée, la mise en place d'une stratégie pour sa mise en œuvre se poursuivra, en consultation avec l'agent négociateur..**

L'entente ne peut être interprétée comme une renonciation de la gestion à son droit sur la classification ou comme une garantie qu'un consensus peut être atteint sur n'importe quelles conclusions résultant des consultations elles-mêmes.

À compter de la date de conversion et de la mise en place du groupe Technologies de l'information (IT), les termes « Systèmes d'ordinateurs » et « CS » seront remplacés partout dans la convention collective par « Technologies de l'information » et « IT » respectivement.

Convenu en principe par les parties le 28 octobre 2020.

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

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) concernant la passation de marchés pour des fonctions exécutées par des employés de l'unité de négociation de la gestion des systèmes d'ordinateurs (CS) décrite dans le certificat d'accréditation et la définition du groupe.

Aux fins du présent protocole d'entente, Services partagés Canada, le ministère de la Défense nationale et Emploi et Développement social Canada élaboreront d'ici décembre ~~2017~~ **2021**, en consultation avec des représentants locaux de l'IPFPC, des lignes directrices ministérielles concernant la passation de marchés pour des fonctions exécutées par des employés membres de l'unité de négociation de la gestion des systèmes d'ordinateurs (telle que décrite dans le certificat d'accréditation et la définition du groupe). La mise en œuvre des lignes directrices de chaque ministère en cause n'est pas assujettie au présent protocole d'entente.

Les ministères nommés établiront leurs lignes directrices en tenant compte des principes suivants en matière de passation de marchés responsable (conformément à la Politique sur les marchés du Conseil du Trésor) :

- obtenir les approbations pertinentes avant de passer un marché;
- décrire clairement dans l'énoncé des travaux le travail à effectuer, les objectifs à atteindre et l'échéancier;
- éviter de passer des marchés de services excessifs et abusifs qui serviraient à contourner les lois, les règlements et les politiques du gouvernement portant sur des questions comme le principe du mérite et le bilinguisme;
- éviter les cas de passation de marchés qui contreviendraient à la LEFP et aux principes légaux s'appliquant aux liens employeur-employés;
- avoir en place des cadres de contrôle en matière de diligence raisonnable et de bonne gestion des fonds publics fonctionnels;
  et
- ne pas modifier le marché à moins que cela soit dans l'intérêt supérieur du gouvernement, d'épargner de l'argent ou du temps, ou de faciliter l'atteinte de l'objectif principal du marché

Les ministères nommés devront au moins adopter des lignes directrices portant sur les sujets suivants :

- la notification et la consultation relatives aux projets du ministère qui touchent directement les niveaux d'emploi des membres CS, y compris la présentation de rapports sur les dépenses des marchés;

- la notification et la consultation dans le cadre des processus internes de planification, avant l'approbation de marchés d'envergure;
- l'adoption de mécanismes comme l'inventaire ministériel des compétences afin de faciliter la mobilité des employés et leur permettre de saisir les occasions de formation et de perfectionnement qui favorisent la souplesse de l'effectif;
- l'absence de lien employeur-employés avec les entrepreneurs;
  et
- l'application adéquate des dispositions de réaménagement des effectifs de l'IPFPC (appendice E de la convention collective du groupe CS).

Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent que les administrateurs généraux détiennent les pouvoirs complets et définitifs pour passer des marchés et que les ministres sont en fin de compte responsables auprès du Parlement de toutes les activités de passation de marchés.

Les parties conviennent que rien dans le présent protocole d'entente ne doit être interprété comme minant le droit ou l'autorité de l'employeur de faire ce qui suit :

- organiser la fonction publique fédérale, en tout ou en partie, et déterminer et contrôler les institutions;
- affecter les fonctions et classifier les postes et les personnes qui travaillent dans la fonction publique fédérale;
  ou
- modifier en tout temps la Politique sur les marchés du Conseil du Trésor.

À ce titre, les ministères nommés peuvent modifier leurs lignes directrices respectives en tout temps afin notamment de les harmoniser avec la Politique sur les marchés du Conseil du Trésor.

Tout le temps consacré par les employés aux réunions avec la direction pour discuter de la passation de marchés par le gouvernement en vue d'élaborer les lignes directrices sera considéré comme un congé payé.

Convenu en principe par les parties le 28 octobre 2020.