

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
RELATIVEMENT À SON
UNITÉ DE NÉGOCIATION
VÉRIFICATION, FINANCES ET SCIENCES (VFS) ET
L'AGENCE DU REVENU DU CANADA

PROPOSITIONS EN VUE DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION
COLLECTIVE EXPIRANT LE 21 DÉCEMBRE 2022

PROPOSITIONS ÉCHANGÉES LE 12 OCTOBRE 2022

Introduction

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (le Syndicat) soumet à l'Agence du revenu du Canada (l'Employeur) les propositions suivantes en vue du renouvellement de la convention collective conclue entre les deux parties pour le groupe Vérification, finances et sciences (VFS). Il est possible que ces propositions, qui sont présentées sous toute réserve, comportent des erreurs ou des omissions, et le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions, au besoin, pour répondre à celles de l'Employeur ou si les circonstances le justifient.

Dans les présentes propositions, les ajouts sont indiqués en **gras**, les suppressions sont ~~returées~~ et les dispositions entièrement nouvelles sont précédées du mot « **nouveau** ». Le Syndicat propose de renouveler les dispositions et les protocoles d'entente qui n'ont pas été modifiés ou supprimés.

Article 2 – Interprétation et définitions

Libellé actuel :

(k) « famille »

à moins d'indication contraire dans la présente convention, la 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'épou-x-se (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait et enfant placé en famille d'accueil), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le beau-fils, la belle-fille, le grand-parent (y compris le grand-parent de l'épou-x-se) et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence (family);

17.02

(e) L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau frère ou d'une belle sœur.

Libellé proposé :

(k) « famille »

à moins d'indication contraire dans la présente convention, la 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'épou-x-se (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e, l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait et l'enfant placé en famille d'accueil), **l'enfant ou le fœtus mort-né ou mort en raison d'une fausse couche (y compris l'enfant ou le fœtus mort-né ou mort en raison d'une fausse couche du conjoint de fait)**, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le beau-fils, la belle-fille, le grand-parent (y compris le grand-parent de l'épou-x-se), **le beau-frère, la belle-sœur** et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence (family);

17.02

~~(e) L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau frère ou d'une belle sœur.~~

Article 8 – Durée du travail

Libellé actuel :

8.02

- (d) Lorsque les nécessités du service le permettent, on accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque journée de travail normale.

Libellé proposé :

8.02

- (d) Lorsque les nécessités du service le permettent, on accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque journée de travail normale.
L'employé qui travaille dans un centre d'appels ou qui effectue du travail d'assistance client a droit à cinq (5) minutes consécutives sans appel pour chaque heure qui n'est pas interrompue par une pause normale ou une période de repas.

Libellé actuel :

8.05 Prime de poste et prime de fin de semaine

**

(a) Prime de poste

L'employé qui travaille sur des quarts touche une prime de quart de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, (y compris les heures supplémentaires) effectuées entre seize (16) heures et huit (8) heures. La prime de quart n'est pas versée pour les heures de travail entre huit (8) heures et seize (16) heures.

(b) Prime de fin de semaine

**

- i. Les employés reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche, conformément au sous-alinéa 8.05(b)(ii) ci-dessous.
- ii. La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire effectuées le samedi et/ou le dimanche et payées au taux des heures normales.

Libellé proposé :

8.05 Prime de poste et prime de fin de semaine

**

(a) Prime de poste

L'employé qui travaille sur des quarts touche une prime de quart de ~~deux dollars vingt-cinq (2,25 \$)~~ **cinq dollars (5,00 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail; (y compris les heures supplémentaires) effectuées entre seize (16) heures et huit (8) heures. La prime de quart n'est pas versée pour les heures de travail entre huit (8) heures et seize (16) heures.

(b) Prime de fin de semaine

**

- i. Les employés reçoivent une prime supplémentaire de ~~deux dollars vingt-cinq (2,25 \$)~~ **cinq dollars (5,00 \$)** l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche, conformément au sous-alinéa 8.05(b)(ii)-ci-dessous.
- ii. La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire effectuées le samedi et/ou le dimanche et payées au taux des heures normales.

Libellé actuel :
NOUVEAU

Libellé proposé :
8.06

Télétravail

Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accède à la demande écrite de l'employé de travailler à un autre endroit. Les détails des modalités de travail y afférentes, lesquelles sont compatibles avec les conditions de la présente convention collective, sont convenus et consignés par l'Employeur et l'employé.

Libellé actuel :
NOUVEAU

Libellé proposé :
8.07

Heures accumulées

- (a) Avec l'approbation préalable de l'Employeur, l'employé peut choisir de travailler en sus de ses heures de travail normales – soit un jour de travail normal, soit un jour de repos ou un jour férié désigné – et d'accumuler ces heures supplémentaires au tarif normal.**

- (b) Les crédits d'heures accumulées sont calculés par tranches de quinze (15) minutes. Le nombre maximal de crédits accumulés par l'employé à quelque moment que ce soit ne peut dépasser soixante-quinze (75) heures. Les heures accumulées ne peuvent à aucun moment être converties en paiement en espèces.**

- (c) Les crédits d'heures accumulées sont pris sous forme de congés payés aux moments demandés par l'employé et approuvés par l'Employeur. L'employé ne peut prendre un congé avant d'avoir accumulé suffisamment de crédits. Les demandes de congé visées au présent alinéa ne peuvent être refusées sans raison valable.**

- (d) Aucun congé anticipé ne peut être accordé. Les heures accumulées ne peuvent à aucun moment être converties en paiement en espèces.**

- (e) L'employé qui est admissible à une autre forme de congé payé peut y substituer un congé d'heures accumulées.**

- (f) Lorsque l'employé n'a pas utilisé ses crédits d'heures accumulées à la fin de l'exercice financier, un maximum de sept heures et demie (7,5) peut être reporté à l'exercice financier suivant, à des fins d'utilisation à la première occasion. Dans le cas où la demande de congé de l'employé n'a pas été approuvée au cours d'un exercice financier, le nombre d'heures refusées peut être reporté à l'exercice financier suivant.**

Article 9 – heures supplémentaires

Libellé actuel :

9.01 Un employé tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, doit être rémunéré de la façon suivante :

- (f) aucun employé ne sera tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures accolées sans une pause d'au moins douze (12) heures avant de se présenter de nouveau au travail.

Libellé proposé :

9.01 Un employé tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, doit être rémunéré de la façon suivante :

- (f) aucun employé ne sera tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures accolées sans une pause d'au moins douze (12) heures avant de se présenter de nouveau au travail. **L'employé a toujours droit à une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives entre ses périodes ou postes de travail. L'Employeur peut exiger que l'employé fasse des heures supplémentaires qui lui laisseront moins de huit (8) heures consécutives de repos entre ses périodes ou postes de travail s'il est nécessaire que ce dernier travaille en raison d'une situation que l'Employeur n'aurait pas pu raisonnablement prévoir et qui représente ou pourrait raisonnablement représenter une menace imminente ou grave pour la vie, la santé ou la sécurité de quiconque, un risque de dommages ou de perte de biens ou un risque d'entrave grave au fonctionnement normal de l'Agence. Dans tous les cas, l'employé a droit à au moins huit (8) heures consécutives entre la fin de la situation et le moment où il est censé reprendre le travail.**

Article 12 – Jours fériés désignés payés

Libellé actuel :

12.01 Sous réserve du paragraphe 12.02 ci dessous, les jours suivants sont des jours fériés désignés 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 (1) autre jour chaque 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 provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le première lundi d'août,

et

- (l) un (1) autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

Libellé proposé :

12.01 Sous réserve du paragraphe 12.02 ci dessous, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

- (a) le Jour de l'an,
- (b) un (1) autre jour par an qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme étant un jour familial provincial dans la région où l'employé travaille ou encore, dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, aucun jour de ce genre n'est reconnu comme étant un jour familial provincial, le troisième lundi de février,**
- (bc) le Vendredi saint,
- (ed) le lundi de Pâques,

(~~de~~) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,

(~~ef~~) la fête du Canada,

(~~fg~~) la fête du Travail,

(h) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,

(~~gi~~) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,

(~~hj~~) le jour du Souvenir,

(~~ik~~) le jour de Noël,

(~~jl~~) le lendemain de Noël,

(~~km~~) un (1) autre jour chaque 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 provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le première lundi d'août,

et

(~~ln~~) un (1) autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

Article 16 – Congé de maladie

Libellé actuel :

16.01 Crédits

Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures, pour chaque mois civil durant lequel l'employé touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

Libellé proposé :

16.01 Crédits

Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures, pour chaque mois civil durant lequel l'employé touche la sa rémunération d'au moins **pendant au moins dix (10) jours pour** soixante-quinze (75) heures.

Libellé actuel :

16.05 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 16.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, un mise en disponibilité, ou l'incapacité sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

Libellé proposé :

16.05 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 16.02, un congé de maladie payé ~~peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur~~ **lui est accordé** pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, un mise en disponibilité, ou l'incapacité sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

Libellé actuel :
NOUVEAU

Libellé proposé :

16.10 Lorsque, pour quelque raison que ce soit, l'Employeur demande à l'employé de fournir un certificat médical pour une absence visée à l'article 16, le temps nécessaire à l'obtention de ce certificat est considéré comme du temps de travail et les coûts associés à cette obtention sont à la charge de l'Employeur.

Libellé actuel :
NOUVEAU

Libellé proposé :

16.11 L'employé a droit à un congé de maladie payé, sans perte de crédits de congé de maladie, pour toute période où il est incapable de travailler en raison d'une quarantaine ou d'un ordre de santé publique qui restreint sa capacité de travailler.

Article 17 – Autres congés payés ou non payés

Libellé actuel :

17.01 Validation

En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

Libellé proposé :

17.01 Validation

- (a) En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

- (b) Sauf indication contraire de l'Employeur, toute déclaration signée par l'employé et indiquant qu'il est admissible à un congé au titre de l'article 17 est considérée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 17.01(a).**

Libellé actuel :

17.02 (a) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé. L'employé à droit au congé de deuil payé sous 17.02(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

Libellé proposé :

17.02 (a) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé. **Conformément à ce libellé,** l'employé à droit au congé de deuil payé sous 17.02(a) ~~une seule fois~~ **pour un total de 37,5 heures** pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

Libellé actuel :

17.02

- (a) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé. L'employé à droit au congé de deuil payé sous 17.02(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

Libellé proposé :

Remarque : Il s'agit d'une modification rédactionnelle apportée uniquement à la version française, par dérogation à toute autre modification proposée.

17.02

- (a) une personne qui ~~tient lieu de membre de la famille de l'employé~~ **est considérée par l'employé comme faisant partie de sa famille**, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé. L'employé à droit au congé de deuil payé sous 17.02(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

Libellé actuel :

17.04

- (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 (PSC) décrit aux alinéas (c) à (j), pourvu qu'elle :

- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,

Libellé proposé :

17.04

- (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 (PSC) décrit aux alinéas (c) à (j), pourvu qu'elle :

- ~~i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,~~

Libellé actuel :

17.04

- (i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

Libellé proposé :

17.04

- (i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement, **ou si elle est nommée à un poste dont le taux de rémunération est plus élevé** pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

Libellé actuel :

17.07

- (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 (PSC) décrites 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,

Libellé proposé :

17.07

- (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 (PSC) décrites 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,~~

Libellé actuel :

17.07

- r) Si l'employé-e 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.

Libellé proposé :

17.07

- r) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement, **ou s'il est nommé à un poste dont le taux de rémunération est plus élevé** pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

Libellé actuel :

17.09 Rendez vous chez le médecin pour les employées enceintes

- (a) Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez vous médical de routine.

- (b) Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

Libellé proposé :

17.09 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

- (a) Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte **ainsi qu'à l'employé dont la conjointe est enceinte** pour ~~lui~~ **leur** permettre d'aller à un rendez vous médical de routine.

- (b) Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

Libellé actuel :

17.13

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

Libellé proposé :

Remarque : Il s'agit d'une modification rédactionnelle apportée uniquement à la version française, par dérogation à toute autre modification proposée.

17.13

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus d'une personne qui ~~tient lieu de membre de la famille de l'employé~~ **est considérée par l'employé comme faisant partie de sa famille**, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

Libellé actuel :

17.13

- (b) L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
- ii. un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé ou à une personne âgée de sa famille et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iv. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un enfant lorsque, en raison de circonstances imprévues, les services habituels de garde ne sont pas disponibles. Ceci s'applique également aux fermetures inattendues d'école pour des enfants âgés quatorze (14) et dessous, ou aux enfants au-dessus de l'âge de quatorze (14) qui ont les besoins spéciaux;
 - vii. sept virgule cinq (7,5) heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour assister 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.

Libellé proposé :

17.13

- (b) L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
- ii. un congé payé pour prodiguer des soins ~~immédiats et temporaires~~ à un membre malade de la famille de l'employé ou à une personne âgée de sa famille et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iv. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un enfant lorsque, ~~en raison de circonstances imprévues~~, les services habituels de garde **ou les activités scolaires habituelles** ne sont pas disponibles. Ceci s'applique également aux ~~fermetures inattendues d'école pour des~~ enfants âgés quatorze (14) et dessous, ou aux enfants au-dessus de l'âge de quatorze (14) qui ont les besoins spéciaux;
 - vii. ~~sept virgule cinq (7,5) heures des quarante-cinq (45)~~ **les** heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour assister 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.

Libellé actuel :

17.14 Congé non payé pour besoins familiaux

Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé pour besoins familiaux sera accordé à l'employé selon les modalités suivantes :

- (a) Jusqu'à cinq (5) ans de congé non payé pendant sa période d'emploi totale dans la fonction publique pourra être accordé à l'employé pour les soins de longue durée d'un membre de sa famille. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- (b) 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.

Libellé proposé :

17.14 Congé non payé pour besoins familiaux

Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé pour besoins familiaux sera accordé à l'employé selon les modalités suivantes :

- ~~(a) Jusqu'à cinq (5) ans de congé non payé pendant sa période d'emploi totale dans la fonction publique pourra être accordé à l'employé pour les soins de longue durée d'un membre de sa famille. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines.~~
- (b) 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.
- (c) **L'employé a droit au congé prévu au paragraphe 17.14 à l'égard de toute personne lui tenant lieu de parent, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et lui.**

Libellé actuel :

17.16 Congé payé pour participation à un processus de dotation

Lorsqu'un employé participe à un processus de dotation, y compris le mécanisme de recours fourni pour tous les processus de dotation de l'ARC ou pour un poste dans la fonction publique, tel que défini par la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, y compris le processus d'appel, le cas échéant, l'employé a le droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins du processus et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Cela s'applique aussi aux processus de dotation pour les mutations et les mutations latérales permanentes.

Libellé proposé :

17.16 Congé payé pour participation à un processus de dotation

Lorsqu'un employé participe à un processus de dotation, y compris le mécanisme de recours fourni pour tous les processus de dotation de l'ARC ou pour un poste dans la fonction publique, tel que défini par la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, y compris le processus d'appel, le cas échéant, l'employé a le droit à un congé payé pour la période durant laquelle ~~sa présence est requise aux fins du~~ **il est invité à participer au** processus et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où ~~sa présence est requise~~ **il est invité** et en revenir. Cela s'applique aussi aux processus de dotation pour les mutations et les mutations latérales permanentes.

Lorsqu'il est invité à participer à de tels processus en dehors de ses heures normales de travail, l'employé est rémunéré au taux d'heures supplémentaires qui lui est applicable.

Libellé actuel :

17.20 Congé de pré retraite

L'Employeur accordera, un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année jusqu'à un maximum cumulé de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la Loi sur la pension dans la fonction publique.

Libellé proposé :

17.20 Congé de pré retraite

L'Employeur accordera, un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année jusqu'à un maximum cumulé de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, à l'employé-e qui ~~détient~~ **est âgé de 55 ans et qui cumule 30 ans de service, ou qui est âgé de 60 ans et qui cumule 2 ans de service, ou dont** la combinaison en âge et en années de service ouvre droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la Loi sur la pension dans la fonction publique.

Libellé actuel :

17.21 Congé personnel

- (a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Libellé proposé :

17.21 Congé personnel

- (a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis ~~d'au moins cinq (5) jours ouvrables~~, l'employé se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Libellé actuel :
17.22 NOUVEAU

Libellé proposé :
17.22

- (f) L'employé qui a bénéficié d'un congé non payé pour proche aidant perçoit une indemnité à cette fin conformément aux modalités du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) figurant aux alinéas (c) à (j), pourvu qu'à la fois :
- i. il fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi pour soignant ou des prestations pour proche aidant d'enfants ou d'adultes sous le régime de la *Loi sur l'assurance-emploi* au titre d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
 - ii. il ait signé une entente avec l'Employeur dans laquelle il s'engage à faire ce qui suit :
 - (A) reprendre le travail au sein de l'administration publique fédérale, conformément à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date d'expiration de son congé non payé pour proche aidant, à moins que sa date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'une autre forme de congé;
 - (B) après son retour au travail, conformément à la division (A), travailler pendant une période égale à celle pendant laquelle il a bénéficié de l'indemnité de proche aidant;
 - (C) s'il ne retourne pas au travail conformément à la division (A), ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas pendant la période totale prévue à la division (B) pour une raison autre que le décès, la mise à pied, la cessation anticipée d'emploi en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction pendant une période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire à l'obligation prévue à la division (B), ou s'il devient invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, il sera redevable à l'Employeur d'une somme déterminée comme suit :

(indemnité perçue)x(période restante à travailler après le retour au travail) [période totale à travailler qui est visée à la division (B)]

Toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée a expiré et qui est réembauché au sein de l'administration publique fédérale, conformément à la division (A), au cours d'une période d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours n'est pas redevable de la

somme en question si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire à l'obligation prévue à la division (B).

(b) aux fins 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 interrompent la période visée à la division (a)(iii)(B) sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement prévues à la division (a)(iii)(C).

(c) Le versement d'une indemnité de proche aidant conformément au régime de PSC consiste en ce qui suit, selon le cas :

- i. lorsque l'employé est assujéti à une période d'attente avant de recevoir des prestations d'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine de la période d'attente moins toute autre somme gagnée pendant cette période;
- ii. lorsqu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi au titre de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, chaque semaine où il reçoit une telle prestation, la différence entre le montant hebdomadaire brut de la prestation pour proches aidants de l'AE qu'il est admissible à recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution de la prestation de l'AE à laquelle il aurait été admissible s'il n'avait pas gagné de somme supplémentaire pendant cette période;
- iii. lorsqu'il a reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations pour proches aidants au titre de l'assurance-emploi et qu'il demeure par la suite en congé non payé pour proche aidant, il a le droit de recevoir une autre indemnité de proche aidant, pendant une période d'une (1) semaine, qui s'élève à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée pendant cette période.

(d) À la demande de l'employé, le versement visé au sous-alinéa 17.22(f)(i) sera calculé de façon estimative et lui sera avancé, et les rajustements seront faits une fois qu'il aura fourni la preuve qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi.

(e) L'indemnité de proche aidant à laquelle l'employé a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c) et il n'est pas remboursé de toute somme qu'il pourrait être tenu de rembourser sous le régime de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

(f) Le taux de rémunération hebdomadaire visé à l'alinéa (c) est :

- i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour précédant le début du congé non payé pour proche aidant,

- ii. dans le cas de l'employé qui a été embauché à temps partiel ou sur une base combinée de temps plein et de temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé pour proche aidant, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire visé au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant le salaire normal de l'employé par le salaire normal que celui-ci aurait gagné en travaillant à temps plein au cours de cette période.
- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire visé à l'alinéa (f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau de titularisation auquel il a été nommé.
- (h) Malgré l'alinéa (g), et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), si, le jour précédant le début du congé non payé pour proche aidant, l'employé est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois, le taux hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jour-là.
- (i) Lorsque l'employé devient admissible à une augmentation de salaire ou à une révision de salaire, ou qu'il est nommé à un poste dont le taux de rémunération est plus élevé pendant qu'il reçoit l'indemnité de proche aidant, l'indemnité est rajustée en conséquence.
- (j) Les versements de l'indemnité de proche aidant effectués sous le régime de PSC ne réduisent ni n'augmentent la rétribution différée ou l'indemnité de départ de l'employé.

Article 18 – Promotion professionnelle

Le syndicat souhaite discuter des questions liées à la promotion professionnelle, notamment de la formation professionnelle et de la formation linguistique, et se réserve le droit de présenter des propositions à une date ultérieure.

Article 27 – Utilisation des installations de l'employeur

Libellé actuel :

27.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, y compris les tableaux d'affichage électroniques, s'ils sont disponibles, dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'Institut pour y apposer des avis officiels. L'Institut s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis de réunion et d'élection, des listes des représentants de l'Institut et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

Libellé proposé :

27.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, y compris les tableaux d'affichage électroniques, s'ils sont disponibles, dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'Institut pour y apposer des avis officiels. L'Institut s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis de réunion et d'élection, des listes des représentants de l'Institut et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable. **Par souci de clarté, les tableaux d'affichage électroniques comprennent les systèmes de courrier électronique et les systèmes numériques ou autres qui sont utilisés pour communiquer des informations générales aux employés.**

Libellé actuel :

27.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Institut de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux.

Libellé proposé :

27.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Institut de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction **ou pour rencontrer les membres**. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. **L'Employeur ne peut refuser de donner cette permission ni s'abstenir de la donner sans raison valable.**

Article 28 – Information

Libellé actuel :

28.01 L'Employeur convient de transmettre à l'Institut, à chaque trimestre, une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, la localité et la classification de l'employé, et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. L'Employeur convient d'ajouter dès que possible sur ladite liste la date de nomination des nouveaux employés.

Libellé proposé :

28.01 L'Employeur convient de transmettre à l'Institut, à chaque trimestre, une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, la localité, **le lieu de travail désigné, le bureau d'attache, l'adresse électronique professionnelle** et la classification de l'employé, et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. L'Employeur convient d'ajouter dès que possible sur ladite liste la date de nomination des nouveaux employés.

Libellé actuel :

28.03 L'Employeur convient de remettre à chaque nouvel employé un document d'information préparé et fourni par l'Institut. Le document d'information doit être approuvé au préalable par l'Employeur. L'Employeur se réserve le droit de refuser de distribuer toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

Libellé proposé :

28.03 L'institut doit avoir la possibilité de faire présenter un représentant des employés et de lui donner le temps de s'adresser aux nouveaux employés dans le cadre des programmes d'orientation officiels de l'Employeur, lorsque de tels programmes existent. Lorsque de tels programmes n'existent pas, le représentant de l'Institut se voit offrir une occasion opportune de rencontrer tous les nouveaux employés qui utilisent les installations de l'Employeur. L'Employeur convient de remettre à chaque nouvel employé un document d'information préparé et fourni par l'Institut. Le document d'information doit être approuvé au préalable par l'Employeur. L'Employeur se réserve le droit de refuser de distribuer toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

Article 36 – Normes de discipline

Libellé actuel :

36.03 Lorsque l'on demande à un employé d'assister à une réunion portant sur un sujet d'ordre disciplinaire qui le concerne, l'Employeur informera l'employé que l'employé a le droit de se faire accompagner à la réunion par un représentant de l'Institut lorsque ce dernier est disponible. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.

Libellé proposé :

36.03 Lorsque l'on demande à un employé ~~d'assister à une réunion portant sur un sujet d'ordre disciplinaire qui le concerne~~ **de prendre part à une enquête administrative, à une audience ou à une enquête menée par l'Employeur, ou à une réunion portant sur des questions disciplinaires**, l'Employeur informera l'employé que l'employé a le droit de se faire accompagner à la réunion par un représentant de l'Institut lorsque ce dernier est disponible. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.

Libellé actuel :
NOUVEAU

Libellé proposé :

36.04 (renuméroter l'article 36, au besoin)

Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, une fois l'enquête disciplinaire terminée, l'Employeur donne à l'employé l'accès aux renseignements utilisés au cours de cette enquête.

Article 38 – Employés à temps partiel

Libellé actuel :

38.01 Définition

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

Libellé proposé :

38.01 Définition

L'expression « employé » temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail compte moins de trente sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais n'est pas inférieur à celui mentionné dans la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral. **Le statut d'une personne qui fait l'objet d'un retour progressif au travail pour des raisons médicales est basé sur le nombre d'heures prévu ou projeté à la fin du retour progressif.**

Libellé actuel :

38.06 Jours fériés désignés

L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

Libellé proposé :

38.06 Jours fériés désignés

L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de **cinq** ~~quatre virgule deux cinq~~ pour cent (~~4,25~~ %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

Libellé actuel :

Article 41 – Harcèlement sexuel

41.01 L'Institut et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel, et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

Libellé proposé :

Article 41 – Harcèlement sexuel

41.01 L'Institut et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement ~~sexuel~~, et ils conviennent que le harcèlement ~~sexuel~~ ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

Article 44 – Administration de la paye

44.08 Prime de performance – Groupe de gestion

L'Institut se réserve le droit de déposer un libellé à une date ultérieure, relativement à l'article susmentionné.

Libellé actuel :
Aucun

Libellé proposé :
Article 44.09

Une prime de bilinguisme de 2 500 \$ est versée aux membres qui occupent des postes désignés bilingues et qui satisfont aux qualifications de ces postes.

Article 47 – Durée de la convention

L'Institut souhaite discuter de la durée et de la mise en œuvre de la convention collective et se réserve le droit de faire des propositions à une date ultérieure.

Libellé actuel :

Annexe A :

Notes sur la rémunération pour toutes les classifications :

3.
 - a. Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
 - b. Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

Libellé proposé :

Annexe A :

Notes sur la rémunération pour toutes les classifications :

3.
 - a. Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'ARC.
 - b. Afin de déterminer le moment où un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire du poste intérimaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes intérimaires à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.
 - c. **Si l'employé est nommé pour une période indéterminée à des groupe et niveau plus élevés, tout le temps cumulé pendant lequel il remplit les fonctions du nouveau groupe et du nouveau niveau est considéré comme du temps dans le poste, aux fins du calcul de son taux de rémunération.**

Le syndicat souhaite discuter de la rémunération et se réserve le droit de présenter des propositions à une date ultérieure. De telles discussions visent également à traiter d'aspects relatifs à la rémunération, notamment du remboursement des cotisations professionnelles et des indemnités de maintien en poste.

Libellé actuel :

Annexe « G » – Annexe sur le réaménagement des effectifs à la convention collective de l’institut – Vérification, Finances et Sciences

Application

La présente annexe à la convention collective Vérification, finances et sciences s’applique aux membres des groupes occupationnels AU, CO, AC, EN, CH, PS, SE, FI, ES, SI, LS, ED, MG, PC et CS représentés par l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) pour qui l’Agence du revenu du Canada (ARC) est l’Employeur. À moins qu’il ne le soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s’appliquent pas à la diversification des modes d’exécution.

Libellé proposé :

Annexe « G » – Annexe sur le réaménagement des effectifs à la convention collective de l’Institut – Vérification, Finances et Sciences

Application

La présente annexe à la convention collective Vérification, finances et sciences s’applique aux membres ~~des groupes occupationnels AU, CO, AC, EN, CH, PS, SE, FI, ES, SI, LS, ED, MG, PC et CS~~ **de l’unité de négociation qui sont** représentés par l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) pour qui l’Agence du revenu du Canada (ARC) est l’Employeur. À moins qu’il ne le soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s’appliquent pas à la diversification des modes d’exécution.

Libellé actuel :

Annexe « G » – Annexe sur le réaménagement des effectifs à la convention collective de l’institut – Vérification, Finances et Sciences

Définitions :

Indemnité d’études (education allowance) – Une des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui le commissaire ne peut garantir une offre d’emploi raisonnable. L’indemnité d’études est un montant forfaitaire équivalent à la mesure de soutien à la transition (voir l’annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d’un établissement d’enseignement reconnu et des frais de livres et d’équipement pertinents, jusqu’à un maximum de quinze mille dollars (15 000 \$).

6.4 Options

6.4.1(c)

- (c) Une indemnité d’études, qui correspond à la MST (voir option (b) ci-dessus) plus un montant n’excédant pas quinze mille dollars (15 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d’un établissement d’enseignement et des frais de livres et d’équipement pertinents, appuyés par un reçu. L’employé qui retient cette option :

Libellé proposé :

Annexe « G » – Annexe sur le réaménagement des effectifs à la convention collective de l’Institut – Vérification, Finances et Sciences

Définitions :

Indemnité d’études (education allowance) – Une des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui le commissaire ne peut garantir une offre d’emploi raisonnable. L’indemnité d’études est un montant forfaitaire équivalent à la mesure de soutien à la transition (voir l’annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d’un établissement d’enseignement reconnu et des frais de livres et d’équipement pertinents, jusqu’à un maximum de ~~quinze~~ **dix-sept** mille dollars (~~15 000 \$~~ **17 000 \$**).

6.4 Options

6.4.1(c)

- (c) Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option (b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze~~ **dix-sept** mille dollars (~~15 000 \$~~ **17 000 \$**) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu. L'employé qui retient cette option :

Libellé actuel :

Annexe « G » – Annexe sur le réaménagement des effectifs à la convention collective de l’institut – Vérification, Finances et Sciences

6.4.6 Tous les employés optants ont droit à un montant maximum de mille dollars (1 000 \$) pour des services de conseils en ce qui concerne leur réembauche ou retraite potentielles. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

Libellé proposé :

Annexe « G » – Annexe sur le réaménagement des effectifs à la convention collective de l’Institut – Vérification, Finances et Sciences

6.4.6 Tous les employés optants ont droit à un montant maximum de mille **deux cents** dollars (~~1 000 \$~~ **1 200 \$**) pour des services de conseils en ce qui concerne leur réembauche ou retraite potentielles. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

Libellé actuel :

Annexe « M »

Protocole d'entente en ce qui concerne des questions liées à la classification

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada relativement aux employés de l'unité de négociation du groupe Vérification, finances et sciences.

L'Employeur reconnaît la pertinence des préoccupations de l'IPFPC concernant la relativité interne entre les normes de classification.

L'Employeur, par l'intermédiaire du groupe de travail établi, continuera de s'engager à mener de vastes consultations avec l'Institut afin d'examiner les normes de classification de l'Agence pour évaluer le travail réalisé par les employés faisant partie des groupes professionnels actuellement représentés au sein de l'unité de négociation du groupe Vérification, finances et sciences. Le groupe de travail continuera d'étudier les problèmes actuels en matière de classification et les améliorations possibles.

Le groupe de travail continuera de fournir régulièrement des mises à jour à l'Employeur et au syndicat afin de faciliter les discussions du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS). La question constituera un point permanent à l'ordre du jour des prochaines réunions du CNCPS jusqu'à ce que le groupe de travail ait présenté ses conclusions finales au CNCPS.

Une fois que le groupe de travail aura présenté ses conclusions finales au CNCPS, le mandat du groupe de travail sera considéré comme étant terminé et toute discussion ultérieure sur la question sera renvoyée au CNCPS.

Libellé proposé :

**** Annexe « M »**

Protocole d'entente en ce qui concerne des questions liées à la classification

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada relativement aux employés de l'unité de négociation du groupe Vérification, finances et sciences.

L'Employeur reconnaît la pertinence des préoccupations de l'IPFPC concernant la relativité interne entre les normes de classification.

~~L'Employeur, par l'intermédiaire du groupe de travail établi, continuera de s'engager à mener de vastes consultations avec l'Institut afin d'examiner les normes de classification de l'Agence pour évaluer le travail réalisé par les employés faisant partie des groupes professionnels actuellement représentés au sein de l'unité de négociation du groupe Vérification, finances et sciences. Le groupe de travail continuera d'étudier les problèmes actuels en matière de classification et les améliorations possibles.~~

~~Le groupe de travail continuera de fournir régulièrement des mises à jour à l'Employeur et au syndicat afin de faciliter les discussions du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS). La question constituera un point permanent à l'ordre du jour des prochaines réunions du CNCPS jusqu'à ce que le groupe de travail ait présenté ses conclusions finales au CNCPS.~~

~~Une fois que le groupe de travail aura présenté ses conclusions finales au CNCPS, le mandat du groupe de travail sera considéré comme étant terminé et toute discussion ultérieure sur la question sera renvoyée au CNCPS.~~

Dans la foulée des efforts déployés par le groupe de travail précédent, l'Agence s'engage à communiquer continuellement des informations à jour au syndicat par l'intermédiaire d'un groupe de travail conjoint qui fera rapport, lors de toutes les futures réunions programmées du Comité national de consultation syndicale-patronale, des mesures prises pour répondre aux préoccupations du syndicat en ce qui concerne les normes de classification. Ces rapports feront notamment état de statistiques, de délais et de résultats qui sont inédits depuis le précédent CNCSP et qui ont trait aux possibilités d'amélioration.

Ces travaux seront séparés et distincts de ceux effectués en matière d'équité salariale, et visent à répondre aux préoccupations soulevées par le syndicat au sujet de la relativité interne ainsi que de la conformité à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Ils mèneront à l'introduction, au plus tard le 21 décembre 2024, de nouvelles normes de classification pour tous les membres du groupe VFS.

Libellé actuel :

Éléments ne faisant pas partie de la convention collective

Libellé proposé :

Éléments ne devant pas faire partie de la convention collective :

Conformément à la pratique antérieure, les parties conviennent de se réunir dans le mois qui suit la signature de la convention collective afin de créer d'un commun accord un document d'interprétation et de mise en œuvre qui permettra de saisir, au moment des négociations, l'intention de tout nouveau libellé et de tout libellé modifié.