



RAPPORT DE NÉGOCIATION

FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

ENTRE:

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)
(«Employeur»)

ET:

UNIFOR ET SA SECTION LOCALE 2025
(«Syndicat»)

Après avoir rencontré l'employeur, votre comité de négociation est fier de vous annoncer qu'une entente de principe a été conclue avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Votre comité de négociation recommande unanimement l'acceptation des termes négociés ci-inclus.

Jan Malek
Représentate Nationale

Terry Gray
Membre du comité de négociation

Connor Spencer
Président, section locale 2025

Pierre Lebel
Membre du comité de négociation

Rachel Beshareh
Membre du comité de négociation

ENTENTE DE PRINCIPE

ENTRE:

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)
(«Employeur»)**

ET:

**UNIFOR ET SA SECTION LOCALE 2025
(«Syndicat»)**

Les parties mentionnées ci-haut acceptent les termes de cette entente de principe et de ses annexes (Lettres et Protocoles d'Entente) comme étant la résolution pleine et finale de tous les enjeux qui ont fait l'objet de négociation entre l'employeur et le syndicat. Toute proposition qui ne se retrouve pas dans cette présente entente de principe est considérée comme ayant été retirée.

- Les termes de cette entente de principe et de ses annexes sont sujet à la ratification par les parties. Il est entendu qu'en attente de la ratification, il n'y aura aucune grève ou lock-out. La ratification aura lieu aussitôt que possible.
- À moins qu'une autre date ne soit spécifiée, tous les changements convenus entreront en vigueur à la date de signature. Les parties ont également convenu d'une extension des délais prévus à l'Article 20.15 à quatre-vingt-dix (90) jours.
- Suite à la signature, les parties conviennent que la convention collective renouvelée inclura les termes de la convention collective précédente, expirée le 30 avril 2022 ainsi que tous les articles et annexes contenus dans cette présente entente. Les parties conviennent que la convention collective renouvelée exclura tout article supprimé ou non renouvelé.
- La durée de la convention collective sera de trois ans, et sera en vigueur du 1^{er} mai 2022 au 30 avril 2025.
- Annexe «A» - Taux de rémunération
 - 1er mai 2022 – 8,0% (5,1% d'augmentation générale + 2,9% pour la perte de l'allocation spéciale de retraite «ASR»)
 - 1er mai 2023 – 3,0%
 - 1er mai 2024 – 2,0%

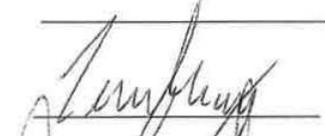
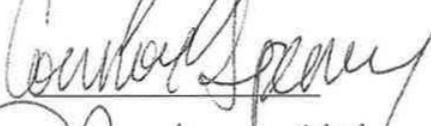
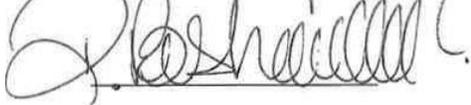
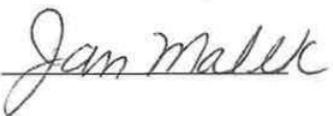
- Sauf si spécifié dans la présente entente de principe ou dans ses annexes, tous les protocoles d'entente existants sont renouvelés sans modification.
- La convention collective sera sujette à une révision finale par l'employeur et le syndicat.
- Toute erreur d'inadvertance, omission ou erreur de calcul découverte lors de la révision par les parties sera corrigée. Les parties garantissent que chaque signataire de cette entente de principe est autorisé à agir en tant que représentant(e) de sa partie respective.

Changements administratifs:

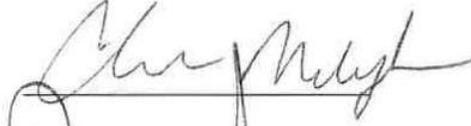
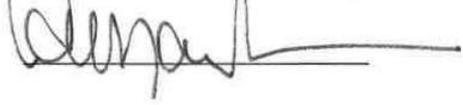
- Corriger tout nom de section qui n'est plus à jour
- Ajouter la lettre d'entente SOINS D’AFFIRMATION DE GENRE à la table des matières.
- Le système des ressources humaines doit être configuré afin d'appliquer de façon exacte les termes de la convention collective à propos des congés, avantages, indemnités, etc.
- Mettre à jour la liste des positions exclues dans le protocole d'entente #1

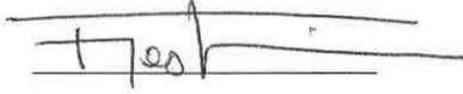
Signé le 20 juin 2023.

Pour le Syndicat :

Pour l'Employeur :




Note : Dans le cas d'une discordance entre la version anglophone et la version francophone de ce document, la version anglophone sera prédominante.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

nouveau d)« jour de congé comprimé » signifie un jour lors duquel la personne salariée est en congé car elle se prévaut d'un horaire de travail variable selon les dispositions de l'article 13.01 c).

Ajuster les lettres subséquentes

ARTICLE 6 – NOMINATION DES REPRÉSENTANTS

6.05 a) L'employeur convient de reconnaître un comité de ~~deux (2)~~ **quatre (4)** personnes salariées de l'unité de négociation, choisis par le syndicat, comme comité de négociation du syndicat. Il est accordé auxdits personnes salariées un congé payé aux fins d'assister aux réunions avec l'employeur dans le cadre des négociations, y compris le temps pour se rendre auxdites réunions et en revenir, mais ne comprennent pas les séances de conciliation ou de médiation. L'employeur accepte de reconnaître un président de l'externe, ce, sans frais imputés à l'employeur.

6.10 En plus des autres congés payés accordés aux représentantes et représentants du syndicat dans le présent article, l'employeur fournira dix ~~(10)~~ **250** jours de congé payé par année à la ~~présidente ou au président, à la vice-présidente ou au vice-président et à la déléguée syndicale ou au délégué syndical en chef~~ pour leur permettre d'exercer leurs fonctions. Le syndicat avisera l'employeur de la composition du comité exécutif après l'élection. La personne salariée élue et sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat devront élaborer ensemble un plan concret pour gérer la charge de travail de la personne salariée durant son mandat **250 heures de congé payé par année pour permettre aux membres du conseil exécutif de la section locale 2025 d'Unifor de répondre à leurs obligations. Les personnes salariées qui font usage de ces heures de congé doivent enregistrer celles-ci dans le système de l'Employeur et sont également responsables de comptabiliser les heures utilisées et de fournir l'information relative à leur utilisation à la demande de l'Employeur.**

ARTICLE 11- ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

Responsabilité des personnes salariées et du syndicat

11.10 b) Toute personne salariée doit coopérer aux efforts pour régler les **plaintes/griefs** relatifs au harcèlement ou à la discrimination.

*Règlement des **plaintes/griefs** pour harcèlement ou discrimination*

11.11 a) **Il est entendu que les personnes salariées qui prétendent avoir été victime de harcèlement ou de discrimination ont le droit de soumettre une plainte écrite selon la politique de l'employeur ou de déposer un grief.**

a) ~~b)~~ **b)** Avant de déposer un grief, une personne salariée qui allègue avoir été victime de harcèlement ou de discrimination peut demander à son **superviseur immédiat** ~~coordonnateur~~, à sa directrice ou son directeur ou à la directrice ou au directeur des Ressources humaines ~~et de la Gestion de l'information~~ de contribuer à la résolution du problème. Dans un tel cas, la personne qui représente la direction discutera de l'incident avec la personne salariée et peut lui offrir son aide. Elle peut notamment demander un processus de résolution informel ou de justice réparatrice si un tel processus est approprié et si les parties y consentent. Le cas échéant, la personne qui représente la direction citera la présente disposition à l'appui de la démarche et informera la personne salariée de son droit de communiquer avec son représentant syndical concernant le problème et de demander l'aide du syndicat pour résoudre le problème à ce stade.

~~b)~~ **c)** Le fait de recourir à un processus informel pour résoudre une plainte ne prolonge pas le délai pour le dépôt d'un grief, sauf si les parties y consentent.

11.12 c) L'employeur détermine si un grief comprend des motifs raisonnables de croire qu'il puisse y avoir eu harcèlement et/ou discrimination dans les ~~45~~ **25** jours suivant la réception du grief. Les délais impartis peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et la personne salariée et, lorsque cela convient, la représentante ou le représentant du syndicat.

11.13 *(Aucun changement à la version francophone. Une modification a été faite à la version anglophone afin de correspondre à la version francophone)*

11.26 Dans les cas impliquant du harcèlement sexuel, de la discrimination ou toute autre forme de harcèlement, et dans lesquels les allégations de harcèlement sexuel, de discrimination ou de toute autre forme d'harcèlement se sont avérées fondées, les dispositions de confidentialité contenues dans une entente de règlement, telles que les accords de non-divulgence, seront considérées au cas par cas par la personne salariée, le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 14 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.01 Aux fins du présent article :

- a) « heures supplémentaires » signifie:
 - i) dans le cas d'une personne salariée, classée au-dessous du niveau 10, le travail autorisé accompli en sus des heures de travail prévues à son horaire;
 - ii) dans le cas d'une personne salariée classée au niveau 10 ou à un niveau plus élevé, le travail autorisé accompli un jour de repos.
- b) « taux de base » désigne le taux de rémunération horaire;
- c) « tarif et demi » le taux de base multiplié par un virgule cinq (1,5);
- d) ~~« tarif double » désigne le taux de base multiplié par deux (2).~~
- d) « tarif et trois quarts » désigne le taux de base multiplié par un virgule soixante-quinze (1,75)**

14.03 Sous réserve de la clause 14.04 :

- a) la personne salariée, classée au-dessous du niveau 10, qui est tenue de travailler un samedi **ou un dimanche**, a droit à une rémunération calculée à ~~tarif et demi (1,5) au regard des sept (7) premières heures et à tarif double par la suite~~ **tarif et trois quarts (1,75) pour toutes les heures supplémentaires travaillées;**
- b) ~~la personne salariée, classée au-dessous du niveau 10, qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires à compter du dimanche, a droit à une rémunération calculée à tarif double au regard de toutes les heures continues effectuées, à l'exclusion des pauses-repas et des périodes de travail prévues à l'horaire;~~

14.05 La personne salariée, classée au niveau 10 ou à un niveau plus élevé, est rémunérée au regard des heures supplémentaires effectuées par lui un jour de repos, **au taux de tarif et trois quarts (1,75) pour toutes les heures supplémentaires travaillées** ~~aux taux suivants :~~

a) ~~tarif et demi pour les heures supplémentaires effectuées le samedi;~~

b) ~~tarif double pour les heures supplémentaires effectuées un dimanche;~~

14.13 a) La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, passe ~~35~~ **30** nuits par année à l'extérieur de sa zone d'affectation a droit à quatorze (14) heures de congé compensateur.

14.14 Les heures supplémentaires autorisées effectuées en sus de l'horaire de travail quotidien normal de la personne salariée, qui ne donnent pas droit à la rémunération accordée en vertu d'autres dispositions de la convention collective, sont accumulées au taux de base. La personne salariée peut puiser dans ces heures accumulées pour prendre jusqu'à ~~quarante-neuf (49)~~ **cinquante-six (56)** heures de congé payé par année civile. ~~Les heures accumulées ne peuvent faire l'objet d'un report ni être encaissées.~~ **Toute heure accumulée qui n'a pas été utilisée au cours de l'année civile sera encaissée le 31 décembre.**

ARTICLE 17 – CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS OU NON PAYÉS

17.09 Congé spécial payé

a) Au cours d'une année financière, un congé payé d'au plus 60 heures sera accordé dans les catégories ci-dessous (17.09 b, 17.09 c et 17.09 d).

Les personnes salariées nommées pour une période déterminée cumulent ce congé au pro-rata pour tous les mois au cours desquels elles reçoivent dix (10) jours de salaire. Les personnes salariées à temps partiel cumulent également ce congé au pro-rata.

d) Congé payé pour ~~responsabilités civiles~~ **bénévolat** pour travailler à titre de bénévole pour une organisation **de bienfaisance** ou une activité de ~~bienfaisance~~ **justice sociale** (d'une durée maximale d'une (1) journée);

~~17.15 Congé pour des fins religieuses ou cérémoniales~~

- ~~c) À la demande de la personne salariée, un congé payé est accordé pour observer des coutumes religieuses conformément à ses croyances religieuses ou cérémoniales. Le total du congé payé accordé pour des fins religieuses ou cérémoniales ne doit pas dépasser deux (2) jours.~~

c) Congé pour la poursuite de traditions autochtones

L'employeur devra accorder jusqu'à deux (2) trois (3) jours de congé payés aux membres autochtones d'Unifor pour la poursuite de traditions autochtones telles que la chasse, la récolte et la cueillette, la broderie, la pêche, la conservation traditionnelle de la nourriture, la récolte de ressources médicinales, et cetera.

17.21 Congé non payé pour soins prodigués avec compassion à un membre de la famille

f) Indemnité de soins prodigués avec compassion

- ii) Les indemnités de soins prodigués avec compassion versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- a) Dans le cas d'une ou d'un la personne salariée assujettie à un délai de carence de ~~deux (2) une (1)~~ semaines avant de recevoir des prestations pour soins prodigués avec compassion de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

ARTICLE 21 – RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DÉPLACEMENT

~~21.04 L'employeur prêtera aux personnes salariées qui doivent voyager souvent. La valise normale sera d'une qualité égale à la Samsonite Epsilon. Il est convenu que la valise doit être retournée à l'employeur lorsque la personne salariée quitte l'AFPC ou accepte un emploi qui n'exige pas de déplacements fréquents.~~

L'employeur accepte de rembourser aux personnes salariées qui doivent voyager souvent, au minimum deux fois par mois, un montant allant jusqu'à 250\$ pour l'achat de valise, une fois à tous les trente-six (36) mois. Un reçu est exigé.

ARTICLE 22 - RÉINSTALLATION

22.01 À moins d'indications contraires dans la présente convention, **dans l'absence d'une politique de réinstallation de l'AFPC**, les dispositions de la ~~Directive de l'AFPC (CT)~~ **Directive sur les voyages du Conseil national mixte** s'appliquent à toute réinstallation de la personne salariée, approuvée par l'employeur.

ARTICLE 25 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

25.06 *(Aucun changement à la version francophone. Une modification a été faite à la version anglophone afin de correspondre à la version francophone)*

ARTICLE 26 - CONSULTATION MIXTE

Nouvel article 26.06 Journée nationale pour la vérité et la réconciliation (incorporation du protocole d'accord n°24 dans la convention collective avec un amendement)

Les parties conviennent que la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, qui a lieu le 30 septembre, est une occasion pour l'AFSC de réitérer son engagement d'offrir un milieu de travail inclusif et exempt d'obstacles à tout le personnel autochtone.

Les parties conviennent de ~~créer un comité mixte, qui sera chargé~~ **travailler conjointement afin** d'organiser un événement annuel pour souligner le 30 septembre.

ARTICLE 27 – RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES

27.16 Une personne salariée qui d'ici un (1) an devrait atteindre la règle de 80 au titre du Régime de retraite de l'AFPC ou qui est âgé de 60 ans ou plus et a une date de retraite non révocable aura droit à un congé de transition à la retraite correspondant à une réduction maximale de 40 % de sa semaine de travail. Le niveau de participation aux régimes de pension et d'avantages sociaux demeure inchangé. Les primes du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec et de l'Assurance-emploi seront déduites du taux de rémunération réduit. Les cotisations syndicales seront déduites du taux de rémunération non réduit. **La demande pour ce congé de transition, incluant la date de retraite, doit être effectuée par écrit.**

ARTICLE 29 - PRIMES

Primes de bilinguisme

29.01 L'employeur convient de verser ~~qu'~~une prime de bilinguisme du montant indiqué à l'annexe A **sera versée**, à toutes les personnes salariées admissibles ~~du Centre de l'AFPG~~ qui sont tenues par l'employeur d'utiliser les deux langues officielles (le français et l'anglais) ou les langues autochtones ~~du Nord, y compris l'inuktituk~~ lorsqu'~~elles~~ **elles** communiquent **soit** oralement ou par écrit.

ARTICLE 31 – PÉRIODE DE STAGE POUR LES NOUVEAUX NOUVELLES PERSONNES SALARIÉES

31.02 Cette période de stage peut être prolongée par l'employeur pour des motifs valables. Dans ce cas, l'employeur avise la personne salariée **et le syndicat**, par écrit, de cette prolongation de la période de stage et du motif de la prolongation. La prolongation des périodes de stage ne dépasse pas six (6) mois au total.

31.03 Dans le cas où le rendement d'une nouvelle personne salariée s'avère insatisfaisant quant à l'exercice de ses fonctions à un moment ou l'autre durant sa période de stage, la personne salariée peut être renvoyée par l'employeur. Le ou les motifs du renvoi seront donnés par écrit à la personne salariée **et au syndicat**.

ARTICLE 32 – AVANCEMENT ET NOMINATION

32.01 a) Sous réserve de l'application de la clause 32.10 (b), **toutes** les personnes salariées de durée indéterminée **ayant complété leur période de probation** ont le droit de demander un transfert à un poste vacant ou à un poste nouvellement créé au sein de l'unité de négociation, qui comporte des fonctions ou des compétences requises semblables, et au regard desquelles la personne salariée est qualifiée. Le jour où un avis de concours est affiché pour ce poste, ou avant, l'employeur prévient **toutes** les personnes salariées (sauf les personnes salariées de durée déterminée) de ce poste. Les demandes de transfert doivent être soumises à la Section des ressources humaines au plus tard le jour de clôture du concours, tel que précisé dans le concours.

32.02 Critères de sélection

- a) Avant de pourvoir à un poste existant ou nouvellement créé **d'une durée indéterminée ou d'une durée temporaire excédent six (6) mois**, l'employeur effectuera une analyse ~~de l'effectif~~ **d'équité en matière d'emploi** pour déterminer si le poste (~~permanent ou temporaire pendant plus de quatre (4) mois~~) doit faire l'objet d'une désignation selon le Plan d'équité en matière d'emploi de l'AFPC. **Suite à cette analyse**, ~~L'~~l'employeur devra également expliquer au syndicat les raisons pour lesquelles le poste a été désigné ou non., **s'il ne suit pas la recommandation de désignation faite par les Ressources Humaines.**

32.15 Équité en matière d'emploi et Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi

- c) La section locale 2025 d'Unifor nommera ~~une~~ **deux** représentant(**e**)s ~~ou un~~ ~~représentant~~ de l'unité de négociation. Le comité mixte sur l'équité en matière d'emploi comprendra un nombre égal de représentant(**e**)s du syndicat et de l'employeur.

ARTICLE 32A – EMPLOI POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

~~32A.06 – Pendant un an à partir du jour où sa période déterminée prend fin, la personne salariée à terme qui a travaillé sans interruption pendant une période d'au moins un an est avisée par écrit par la directrice ou le directeur des Ressources humaines et de la Gestion de l'information de l'AFPC des concours de l'AFPC qui s'adressent au grand public.~~

ARTICLE 33 – INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ

33.01 Lorsque l'employeur exige que la personne salariée soit disponible durant les heures hors service, celle-ci a droit à une indemnité de disponibilité équivalant à ~~trois (3)~~ **quatre (4)** heures par bloc de 24 heures ou moins au taux horaire applicable.

33.03 L'employeur fournit un dispositif de communication (p. ex., ~~une pagette~~ ou un cellulaire) et autres aides à la communication accessibles aux personnes salariées placées en disponibilité, pour la durée de la période de disponibilité. Pour plus de précision, le fait de recevoir un dispositif de communication ne place pas la personne salariée en disponibilité. L'employeur désigne la personne salariée qui sera en disponibilité et fixe la durée de cette fonction.

ARTICLE 36 – STATIONNEMENT

- 36.02 Sous réserve des dispositions de la clause 36.01, l'employeur paye ~~soixante pour cent (60 %)~~ **soixante-dix pourcent (70%)** des frais de stationnement et la part des frais de la personne salariée est retenue sur la paye de la personne salariée.
- 36.04 L'employeur rembourse aux personnes salariées ayant un handicap ~~les autres~~ **tous les** frais liés au stationnement qu'ils ou elles encourent dans l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 38 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 38.01 L'expression « changement technologique » désigne ~~la mise en place de matériel différent par sa nature, par son genre ou par son nombre de celui qui était utilisé auparavant, un changement dans la manière dont l'employeur effectue ses opérations, qui se rapporte à la mise en place de ce matériel, et tout changement dans les méthodes de travail et dans les opérations, qui affecte un ou plusieurs personnes salariées.~~ **un changement technologique qui ajoute ou enlève une portion principale des tâches d'une personne salariée, limite ses heures de travail ou modifie significativement ses conditions de travail. Changer et/ou introduire des outils technologiques qui assistent dans l'exercice de fonctions similaires à celles exercées ou attendues d'être exercées par la personne salariée dans le cadre de ses fonctions n'est pas considéré comme étant significatif.**
- 38.07 Lorsque l'employeur met en place ~~du nouveau matériel ou de nouveaux logiciels~~ **de nouvelles technologies** dans l'emploi de la personne salariée, il fournit ~~aux~~ **à la** personnes salariées qui utilisent ~~le nouveau matériel ou les nouveaux logiciels~~ **les nouvelles technologies** la formation qu'ils demandent ~~dont elle a~~ **besoin** dans la langue officielle de leur ~~son~~ **son** choix, pendant leurs ~~leurs~~ **ses** heures de travail, avec pleine rémunération, et sans que cela leur ~~n'~~ **n'**occasionne de frais additionnels ~~pour la personne salariée.~~

ARTICLE 39 – ÉTIQUETTES SYNDICALES

- 39.01 L'étiquette syndicale, ~~sous forme d'estampe ou tapée à la machine,~~ **est doit être** apposée sur toute la correspondance, tous les rapports, mémoires, etc., qui sont réalisés au bureau de l'employeur par les personnes qui travaillent aux termes des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 40 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

40.08 Personnes salariées blessées

S'il advenait que la personne salariée subisse des blessures au travail et qu'elle développe un handicap par suite de ces blessures, l'employeur ~~fera tout effort pour~~ **a l'obligation de** donner à la personne salariée blessée un emploi convenable **aux termes de l'article 11.02 de la présente convention collective.**

40.12 Procédure de règlement des griefs

La présence de dangers à la santé et à la sécurité **(physique et psychologique)** dans le milieu de travail est sujette aux dispositions de l'article 25 (Procédure de règlement des griefs) de la présente convention.

40.13 Indemnité de loisirs

c) La personne salariée temporaire ~~sera tenue de soumettre une demande de remboursement de la manière habituelle, le 1^{er} janvier d'une année donnée ou après cette date. Si la personne salariée temporaire cesse d'être employée avant le 1^{er} janvier, elle peut réclamer~~ **sera remboursée** 1/12 de l'indemnité pour chaque mois complet de travail au moment de la cessation.

40.14 **Droit à la déconnexion (ajout du sous-titre, pas de changement à l'article)**

40.15 **Santé et sécurité psychologique (NOUVEAU)**

L'AFPC et la section locale 2025 d'Unifor reconnaissent l'importance d'une culture organisationnelle qui promeut et améliore la santé et la sécurité psychologique de toutes les personnes salariées dans le milieu de travail.

ARTICLE 48 – MODIFICATION, DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

48.04 La présente convention expirera le 30 avril ~~2022~~ **2025**.

ANNEXE "A" – TAUX DE RÉMUNÉRATION

1er mai 2022 – 8,0% (5,1% d'augmentation générale + 2,9% pour la perte de l'allocation spéciale de retraite «ASR»)

1er mai 2023 – 3,0%

1er mai 2024 – 2,0%

ANNEXE "D" – POLITIQUE DE L'AFPC CONCERNANT LES VOYAGES TRANSPORT COMMERCIAL

1.1 L'employeur choisit le mode, la classe et le transporteur du transport commercial. Ce choix est fait en fonction du coût **et de l'impact environnemental**, et il sera également influencé par les accords que l'employeur a négociés avec les fournisseurs de services.

LETTRES D'ENTENTE

- COMITÉ DE PLANIFICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL À LA DIRECTION DE LA REPRÉSENTATION ET DES SERVICES JURIDIQUES - **RENOUVELÉE**
- GRIEF HR66-1-WHI-15 – **SUPPRIMÉE**
- ENQUÊTES- **RENOUVELÉE**
- SOINS D’AFFIRMATION DE GENRE- **RENOUVELÉE**

LETTRE D'ENTENTE

GRIEF HR66-1-WHI-15- **SUPPRIMÉE**

~~Les parties conviennent d'être liées par les modalités du règlement conclu séparément ou d'une décision arbitrale définitive concernant le grief HR66-1-WHI-15 portant sur le régime de protection du revenu.~~

~~De plus, les parties conviennent que le retrait de la revendication syndicale sous le paragraphe 27.02 ne servira pas de preuve dans le cadre de l'audience du grief susmentionné et ne portera pas atteinte à la position de l'une ou l'autre des parties lors d'une audience de grief ou de discussions concernant le règlement du grief susmentionné.~~

PROTOCOLES D'ACCORD

- #1 POSTES EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION – **Mettre à jour pour inclure toute position manquante**
- #2 DÉCENTRALISATION DES FONCTIONS OU RESPONSABILITÉS - **RENOUVELÉ**
- #3 ÉCHANGES DE POSTES EFFECTUÉS PAR LES PERSONNES SALARIÉES - **RENOUVELÉ**
- #4 PRINCIPES DE RÉORGANISATION - **RENOUVELÉ**
- #5 COMITÉ DES AVANTAGES - **RENOUVELÉ avec amendement, voir ci-dessous**
- #6 EMBAUCHE D'ÉTUDIANTES ET D'ÉTUDIANTS D'ÉTÉ - **RENOUVELÉ avec amendement, voir ci-dessous**
- #7 CONSULTATION SYNDICALE-PATRONALE SUR LES ENQUÊTES MENÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 11 - **RENOUVELÉ**
- #8 FONDS DE JUSTICE SOCIALE - **RENOUVELÉ**
- #9 PERSONNEL DE L'ÉDUCATION (NATIONAL ET RÉGIONAL) - **RENOUVELÉ avec amendement, voir ci-dessous**
- #10 TRAVAILLER EN FRANÇAIS - **RENOUVELÉ**
- #11 POSTES DE PERFECTIONNEMENT- **RENOUVELÉ**
- #12 MÉTHODES DE DOTATION - **RENOUVELÉ**
- #13 RÔLE DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS ÉLUS DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL - **RENOUVELÉ**
- #14 CHARGE DE TRAVAIL ET NIVEAUX DE DOTATION - **SUPPRIMÉ**
- #15 GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL - **RENOUVELÉ avec amendement, voir ci-dessous**
- #16 SURPLUS DE CONGÉS ANNUELS - **RENOUVELÉ**
- #17 PRESTATIONS DE RETRAITE - **SUPPRIMÉ**
- #18 ALLOCATION SPÉCIALE DE RETRAITE - **SUPPRIMÉ**
- #19 PRESTATIONS AUX RETRAITÉS – **LANGUAGE SUPPRIMÉ ET REMPLACÉ PAR NOUVEAU LANGUAGE, voir ci- dessous**
- #20 ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL - **SUPPRIMÉ**
- #21 RÉOLUTION DES CONFLITS ET LA JUSTICE RÉPARATRICE /TRANSFORMATRICE - **RENOUVELÉ**
- #22 INCLUSION DES PERSONNES TRANS ET DES PERSONNES AU GENRE VARIANT - **RENOUVELÉ**

- #23 STAGIAIRES - **RENOUVELÉ**
- #24 JOURNÉE NATIONALE POUR LA VÉRITÉ ET LA RÉCONCILIATION – **SUPPRIMÉ, LE LANGUAGE DE CE PROTOCOLE D’ENTENTE (AVEC UN AMENDEMENT) A ÉTÉ INCORPORÉ DANS LA CONVENTION COLLECTIVE EN TANT QU’ARTICLE 26.06.**
- #25 FRAIS DES BARREAUX- **RENOUVELÉ**
- **NOUVEAU PROTOCOLE D’ENTENTE: PRINCIPES DE LA JUSTICE ENVIRONNEMENTALE (voir ci-dessous)**
- **NOUVEAU PROTOCOLE D’ENTENTE : SYSTÈME DE CLASSIFICATION (voir ci-dessous)**
- **NOUVEAU PROTOCOLE D’ENTENTE : EXCÈS DES CONGÉS COMPENSATEURS (voir ci-dessous)**
- **NOUVEAU PROTOCOLE D’ENTENTE : COMPTE GESTION-SANTÉ (CGS) INDIVIDUEL (voir ci-dessous)**

PROTOCOLE D'ENTENTE #1
POSTES EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Mettre à jour pour inclure toute position manquante

PROTOCOLE D'ENTENTE #5
COMITÉ DES AVANTAGES

- a) En application de la clause 27.08, les parties conviennent d'établir un comité mixte des avantages composé de deux (2) membres du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. **Dans le cas où un comité conjoint Syndicats-Employeur est désigné pour tous les syndicats du personnel, il sera réputé de répondre aux exigences de ce protocole d'entente pourvu que les autres exigences listées ci-dessous soient atteintes.** Le comité se réunira en vue d'exécuter le mandat suivant :
- i) Passer en revue les régimes d'avantages dans le but de formuler des recommandations ~~à ses mandants quant à la compression des coûts~~ **quant aux possibilités d'améliorations aux régimes d'avantages sociaux, en étant conscient des contraintes de l'employeur quant à l'augmentation du coût total des régimes.** La revue devrait porter sur les régimes suivants, sans y être limité :
- a. le régime de soins dentaires
 - b. le régime de soins de la vue
 - c. le régime de soins de santé prolongés
 - d. le régime d'assurance-invalidité
 - e. le décès par accident et la perte de membres
 - f. l'assurance-vie
- ii) ~~Passer en revue le processus de l'assurance-invalidité afin d'examiner les problèmes éprouvés par les personnes salariées qui touchent des prestations d'AI; évaluer les mécanismes de soutien disponibles à ces personnes salariées; et formuler des recommandations visant à améliorer le processus et les appuis disponibles;~~
- iii) ~~Lorsque c'est pratique, et compte tenu de l'impact des frais accrus, discuter l'amélioration des régimes d'avantages;~~
- iv) ~~Discuter de la viabilité des dispositions actuelles régissant les avantages aux personnes retraitées.~~

- b) Le comité se réunira dans les ~~dix-huit (18)~~ **douze (12)** mois de la signature de la présente convention collective. L'employeur paiera tous les frais liés à la participation au sein du comité d'un (1) représentant du syndicat, au choix du syndicat. De plus, les représentants du syndicat ne subiront aucune perte de rémunération en raison de leur participation au sein de ce comité.

PROTOCOLE D'ENTENTE #6

EMBAUCHE D'ÉTUDIANTES ET D'ÉTUDIANTS D'ÉTÉ

Définitions d'ÉTUDIANT(E) :

Aux fins des dispositions du présent protocole d'entente, « étudiant(e) » signifie une personne qui rencontre ces 2 critères :

- 1) est un(e) élève d'une école secondaire, d'un CÉGEP, d'un collège ou d'une université**
- 2) est inscrit dans un domaine d'étude en lien avec l'opportunité d'emploi**

PROTOCOLE D'ENTENTE #9

PERSONNEL DE L'ÉDUCATION (NATIONAL ET RÉGIONAL)

L'employeur et le syndicat se rencontreront ~~dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature~~ **pendant la durée** de la convention collective afin d'établir, en collaboration avec l'UCES, un plan prévoyant que les agents régionaux et nationaux d'éducation de l'AFPC travaillent avec leurs coordonnateurs et directeurs afin d'intégrer de manière stratégique la coanimation d'un cours « de base » dans leur plan de travail.

L'employeur accepte de mener de véritables consultations avec le personnel d'Unifor 2025 touché avant de changer les politiques et pratiques du domaine de l'éducation.

PROTOCOLE D'ENTENTE #14

CHARGE DE TRAVAIL ET NIVEAUX DE DOTATION – SUPPRIMÉ

~~Un comité de travail syndical-patronal sera mis sur pied pour revoir les problèmes de charge de travail, la dotation et les services aux membres. Le comité sera composé de trois (3) personnes représentant le syndicat et de trois (3) personnes représentant l'employeur.~~

~~Le comité se réunira deux fois l'an et formulera des recommandations à l'employeur.~~

~~Le comité discutera notamment de la possibilité d'employer du personnel capable de s'acquitter des tâches fondamentales des postes désignés afin de renforcer les capacités.~~

~~Le comité tiendra compte de la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail pour formuler ses recommandations.~~

~~Le comité sera mis sur pied dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective.~~

PROTOCOLE D'ENTENTE #15

GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

~~L'AFPC et Unifor 2025 reconnaissent l'importance d'une culture de travail qui vise à améliorer la sécurité et la santé psychologique de l'ensemble du personnel.~~

L'employeur s'engage à formuler une stratégie en matière de santé mentale au travail. Cette stratégie sera formulée de concert avec les syndicats du personnel dans le cadre d'un groupe de travail national sur la santé mentale. La stratégie pourra contenir des politiques, des lignes directrices ou des initiatives diverses, notamment des programmes de formation.

Le groupe de travail pourra bénéficier du soutien des dirigeantes et dirigeants des deux parties. Son objectif à long terme : promouvoir l'amélioration constante des milieux de travail et la santé mentale des travailleuses et travailleurs tout en tenant compte des répercussions et des défis particuliers que présente un environnement de travail politique. Pour ce faire, elle se concentrera sur l'amélioration constante des milieux de travail et la mise en œuvre de mesures visant à améliorer la santé mentale des travailleuses et travailleurs.

L'employeur accepte de fournir les ressources nécessaires au groupe de travail en assignant du personnel dans le but de permettre au groupe de travail d'honorer ses responsabilités.

Le groupe de travail devra présenter ses recommandations aux dirigeantes et dirigeants des deux parties avant le (date à déterminer par le groupe). Ces recommandations devront proposer un plan de travail détaillé ainsi que des échéanciers précis pour sa mise en œuvre complète. Les membres du groupe de travail pourront, d'un commun accord, prolonger cette période.

[...]

PROTOCOLE D'ENTENTE #17
PRESTATIONS DE RETRAITE - SUPPRIMÉ

~~L'employeur accepte de poursuivre sa pratique consistant à examiner chaque année les répercussions du plafond d'indexation sur les personnes participant aux régimes de retraite. Lorsque possible, l'employeur pourra envisager de rajuster les prestations de retraite au montant que les personnes visées auraient obtenu si le plafond d'indexation n'avait pas été appliqué.~~

PROTOCOLE D'ENTENTE #18
ALLOCATION SPÉCIALE DE RETRAITE - SUPPRIMÉ

~~Les parties conviennent de l'entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020 d'une allocation spéciale de retraite (« ASR ») correspondant à 2,9 % du salaire de base de la personne salariée. L'intention sous-jacente est de ramener le ratio effectif de cotisation au régime de retraite à 60 % pour l'employeur et à 40 % pour la personne salariée.~~

~~L'ASR est considérée comme un revenu ouvrant droit à pension au titre du régime de retraite.~~

~~Le versement de l'ASR et de tout montant rétroactif se fera dans les soixante (60) jours suivant la modification du libellé du Régime de retraite de l'AFPC pour y inclure l'ASR et son incidence sur le calcul de la pension. Si le libellé du régime est modifié de manière à ce que le ratio de cotisation au régime de retraite corresponde à celui visé par l'instauration de l'ASR, le présent protocole d'accord sera nul et non avenu à la date d'entrée en vigueur de ce nouveau libellé.~~

PROTOCOLE D'ENTENTE #19

PRESTATIONS AUX RETRAITÉS – LANGUAGE SUPPRIMÉ ET REMPLACÉ PAR NOUVEAU LANGUAGE

~~Le syndicat et l'employeur vont examiner le régime d'avantages sociaux existant et réfléchir à diverses options pour mettre en œuvre un régime amélioré et permanent d'ici le 30 avril 2022. Les options envisagées sont notamment une augmentation des prestations actuelles et le retrait ou la réduction des restrictions liées à l'âge.~~

À compter du 1^{er} mai 2023, un Nouveau Régime de prestations aux retraités («Nouveau Régime») prendra effet pour tous les nouveaux retraités. En guise de clarification, toute personne qui prend sa retraite après le 1^{er} mai 2023 n'aura pas la possibilité de participer à l'ancien régime.

Le Nouveau Régime couvre les médicaments, les soins de la vue, les soins dentaires, les soins hospitaliers et la couverture hors pays. Lorsque rentable, le Nouveau Régime aura le même niveau de couverture relatif pour ces frais que le régime des employés.

A. Éligibilité

Pour être éligible à s'inscrire au Nouveau Régime, la personne retraitée doit :

- a. Avoir 55 ans (Si la personne salariée prend sa retraite avant l'âge de 55 ans et opte pour une pension différée, son éligibilité à joindre le Nouveau Régime débutera seulement à l'âge de 55 ans);**
- b. Recevoir des prestations de retraite conformément aux termes du Régime de retraite des employés de l'AFPC ;**
- c. Avoir au moins 5 ans de service tel que calculé pour les critères du régime de retraite, dont 2 de ces années de services sont après l'âge de 50 ans; et**
- d. Avoir pris sa retraite le ou après le 1^{er} mai 2023.**

La couverture prend fin à l'âge de 75 ans.

B. Financement

Les personnes retraitées continueront de recevoir l'allocation de retraite annuelle de 2 500\$ déposée dans un compte gestion-santé (CGS) individuel.

Pour les personnes retraitées qui optent pour le Nouveau Régime, l'allocation de retraite annuelle de 2 500\$ habituellement déposée dans un compte gestion-santé (CGS) individuel sera déduite du coût total du Nouveau Régime, et le solde résiduel des primes sera séparé à parts égales entre l'employeur et la personne retraitée.

Les personnes retraitées qui n'optent pas pour le Nouveau Régime peuvent utiliser leur compte gestion-santé (CGS) individuel pour couvrir les dépenses éligibles. Ces dépenses devront être envoyées à Coughlin pour fin de remboursement, à condition qu'elles soient éligibles et que le solde du CGS soit suffisant pour couvrir ces dites-dépenses.

C. Administration

- 1. Les coûts d'administration pour l'Administrateur de tierce partie («ATP») seront inclus dans la prime mensuelle des prestations.**
- 2. L'Administrateur de tierce partie («ATP») sera responsable de la gestion du compte gestion-santé (CGS) individuel tel que défini ci-dessus (B. Financement).**
- 3. L'Administrateur de tierce partie («ATP») sera responsable de surveiller l'utilisation et d'ajuster les primes.**
- 4. L'Administrateur de tierce partie («ATP») facturera la personne retraitée pour les primes mensuelles de prestations et recueillera les dites primes.**

D. Détails du Nouveau Régime

- 1. Le Nouveau Régime est un régime sur une base volontaire dans lequel la personne retraitée se voit offrir l'option d'acheter ou non une couverture individuelle ou familiale à la date de sa retraite.**
- 2. La personne retraitée a trente jours à compter de sa date de retraite pour adhérer au Nouveau Régime. Si la personne retraitée choisit de ne pas adhérer au Nouveau Régime, sa décision sera irrévocable.**
- 3. Après qu'une personne salariée ait adhéré au Nouveau Régime, elle peut décider de mettre fin à son adhésion en donnant un préavis de 31 jours. Elle ne pourra cependant pas y réadhérer à une date ultérieure, ni ajouter un(e) conjoint(e) à une date ultérieure, sauf dans le cas où une preuve est fournie à l'effet que le(la) conjoint(e) avait une couverture alternative avec un autre fournisseur de service, et que cette couverture est maintenant terminée.**

PROTOCOLE D'ENTENTE #20

ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL – SUPPRIMÉ

L'employeur et le syndicat conviennent de ce qui suit :

- ~~l'employeur élabore une politique en matière de télétravail dans les 90 jours suivant la signature de la convention;~~
- ~~la politique en matière de télétravail énonce toutes les modalités et conditions relatives au télétravail;~~
- ~~une période de consultation avec les syndicats suivra la rédaction de ladite politique.~~

PROTOCOLE D'ENTENTE #24

JOURNÉE NATIONALE POUR LA VÉRITÉ ET LA RÉCONCILIATION

SUPPRIMÉ. LE LANGUAGE DE CE PROTOCOLE D'ENTENTE (AVEC UN AMENDEMENT) A ÉTÉ INCORPORÉ DANS LA CONVENTION COLLECTIVE EN TANT QU'ARTICLE 26.06.

NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE #XX

PRINCIPES DE LA JUSTICE ENVIRONNEMENTALE

Les parties conviennent qu'il y a une responsabilité collective de lutter pour notre futur, et le futur de tous les travailleurs et travailleuses. Notre travail ne doit pas constituer une partie du problème.

L'AFPC entreprendra de faire un audit environnemental dans l'optique de fixer des objectifs climatiques pour l'organisation.

NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE #XX

SYSTÈME DE CLASSIFICATION

Les parties conviennent de créer un comité conjoint incluant des représentant(e)s de l'employeur et du syndicat pour discuter de l'implémentation d'un nouveau système de classification. Tous les syndicats du personnel de l'AFPC seront invités à participer au comité conjoint.

NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE #XX
EXCÈS DES CONGÉS COMPENSATEURS

Au 1^{er} janvier 2024, tous les crédits de congé compensateur en excédent des crédits de congé maximum qui peuvent être reportés selon l'article 14.07 seront convertis en une rémunération en espèces équivalente établie d'après le taux normal de rémunération de la personne salariée, et placée dans une banque distincte dans le but d'être encaissée. Il est attendu des personnes salariées qu'elles épuisent cette banque distincte au plus tard le 31 décembre 2026. Tout montant n'ayant pas été encaissé avant cette date sera alors payé.

À compter du 31 décembre 2024, l'employeur appliquera de façon stricte les conditions de report de crédits de congé compensateurs telles que décrites dans l'article 14.07, et procédera ainsi à la liquidation des crédits excédentaires, sujet à toute demande d'accumulation de congés compensateurs additionnels à une fin spécifique.

NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE #XX
COMPTE GESTION-SANTÉ (CGS) INDIVIDUEL

L'employeur payera \$375 par personne salariée par année dans un compte gestion-santé (CGS) individuel accessible aux personnes à charge sous le régime de bien-être et avantages de la personne salariée. Pour des fins de clarification, ce compte est un compte distinct dans lequel la personne salariée et ses personnes à charge peuvent soumettre des réclamations.