

# Propositions non-monétaires pour modifier la convention collective

Entre

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)**

et

**UNIFOR ET SA SECTION LOCALE 2025**



-----  
(Cette traduction n'est pas un texte officiel. C'est la version anglaise qui a été présentée à l'employeur).

## **Article 1 - Objet de l'accord - Renouvellement**

### **#1 Article 2 - Définitions**

NOUVEAU d) " jour de congé comprimé " : un jour où la personne salariée est en congé parce qu'elle se prévaut de l'entente sur l'horaire de travail alternatif, conformément à la clause 13.01 c).

NOUVEAU f) " personne à charge " : outre les personnes à charge aux fins de la couverture des avantages sociaux en vertu du Régime de bien-être et d'avantages sociaux de l'AFPC, conformément à l'article 27, le terme " personne à charge " comprend également une personne aînée autochtone ("Elder") ou un membre de la famille à l'égard duquel l'employé a le devoir de prendre soin.

## **Article 3 - Demande - Renouvellement**

## **Article 4 - Droits de la direction - Renouvellement**

### **#2 Article 5 - Reconnaissance**

NOUVEAU 5.02 L'employeur reconnaît que l'annexe XX énumère tous les postes représentés par le syndicat et que tout changement à cette liste doit être approuvé par le syndicat.

## **Article 7 - Sécurité syndicale - Renouvellement**

## **Article 8 - Maintien des droits et privilèges - Renouvellement**

## **Article 9 - Information du Syndicat - Renouvellement**

Le Syndicat informera l'Employeur de ses difficultés à obtenir l'information.

## **Article 10 - Information des employés - Renouvellement**

### #3 **Article 11 - Absence de discrimination et de harcèlement**

#### *Procédure de règlement des griefs en matière de harcèlement et de discrimination*

11.11 a) Avant de déposer un grief, l'employé qui est victime de harcèlement ou de discrimination peut communiquer avec son coordonnateur ou son directeur ou avec le directeur de la Direction des ressources humaines ~~et de la gestion de l'information~~ pour leur demander de participer à une initiative de résolution de problèmes. Dans ce cas, le représentant de la direction discutera de l'incident avec l'employé et pourra proposer de l'aider. Cette aide pourrait consister à lancer un processus de résolution informel ou à utiliser un modèle de justice réparatrice, si cela est approprié dans les circonstances et si les parties en conviennent. Ce faisant, le représentant de la direction est encouragé à faire référence à la présente clause et à informer l'employé de son droit de communiquer avec son représentant syndical au sujet du problème et de demander la participation du syndicat pour aider à résoudre le problème à ce stade.

11.13 ~~Un~~ Une personne salariée plaignant peut soumettre un grief concernant cet article à n'importe quel niveau de la procédure de règlement des griefs.

11.17 et 11.19 (Aucun changement en français : en anglais on remplace "grievor" par "complainant").

NOUVEAU 11.26 Dans les cas de harcèlement sexuel, de discrimination, d'autres formes de harcèlement, d'inconduite et/ou d'intimidation et lorsque la plainte est fondée, l'employeur ne doit pas recourir à des accords de non-divulgence (AND) dans la résolution et le règlement de ces cas, sauf si le plaignant ou la plaignante le demande.

### **Article 12 - Restriction à l'emploi extérieur - Renouvellement**

### #4 **Article 13 - Heures de travail**

#### Horaire alternatif

c) i) Nonobstant les dispositions du présent article, les employés peuvent, avec l'approbation de l'employeur, effectuer leurs heures de travail hebdomadaires au cours d'une période autre que cinq (5) jours complets, à condition que, sur une période de deux (2) semaines, l'employé travaille en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine et pas plus de huit (8) heures et soixante-quinze (75) minutes par jour. Au cours de chacune de ces périodes, les employés bénéficient de jours de repos les jours qui ne sont pas des jours de travail normaux pour eux. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans raison valable.

#### **#5 Travail à distance - Réserve**

Nous déposerons nos demandes concernant le travail à distance à une date ultérieure.

#### **#6 Article 15 - Congé annuel**

15.09 Les demandes de congé annuel doivent normalement être présentées au moins 48 heures avant le début du congé. L'Employeur peut accorder un congé annuel avec un préavis plus court que celui qui est prévu dans les présentes. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans raison valable. L'employeur ne doit pas exiger un préavis de plus de 30 jours avant le début d'un tel congé.

15.10 Dans les cas où il y aurait conflit dans les demandes faites par deux personnes salariées ou plus de l'Alliance, la durée de l'emploi continu constitue le facteur déterminant, sauf que l'employeur ne sera ni tenu ni contraint d'annuler un congé accordé auparavant à une personne salariée comptant moins d'années de service. L'employeur ne doit pas imposer sans raison un plafond au nombre de semaines consécutives pendant lesquelles une personne salariée peut demander un congé annuel.

#### **Article 18 - Jours fériés payés - Renouvellement**

#### **Article 19 - Indemnité de départ - Renouvellement**

#### **Article 20 - Rémunération et classification - Renouvellement**

Le syndicat est prêt à discuter avec l'employeur de la classification.

#### **#7 Article 22 - Réinstallation**

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

#### **#8 Article 24 - Interdiction de grève et de lock-out**

24.02 Les personnes salariées visées par la présente convention collective ont le droit de refuser de franchir une ligne de piquetage (à distance ou virtuelle) et de refuser d'accomplir les fonctions des travailleurs en grève. .

#### **Article 25 - Procédure de règlement des griefs - Renouvellement**

## #9 **Article 26 - Consultation conjointe**

NOUVEAU 26.06 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'AFPC 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 d'organiser un événement annuel pour souligner le 30 septembre.  
(NOTA : Cette entente remplacera le Protocole d'accord no 24)

## **Article 30 - Mise en disponibilité - Renouvellement**

### #10 **Article 31 - Période de stage pour les nouveaux nouvelles personnes salariées**

31.01 Les ~~nouveaux~~ nouvelles personnes salariées nommées pour une période indéterminée sont considérées en stage pendant une période de ~~douze (12) mois~~ six (6) mois à compter de la date de leur entrée en fonction.

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~~ trois (3) 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. Si l'employeur ne libère pas la personne salariée au cours de la période de probation, celle-ci est réputée avoir été accomplie avec succès.

### #11 **Article 32 - Avancement et nomination**

#### 32.02 Critères de sélection

c) Si un poste de durée déterminée couvert par la présente convention collective a été renouvelé deux (2) fois de suite, l'employeur doit ouvrir un concours pour ce poste à tous les personnes salariées de l'unité de négociation (conformément à l'article 32).

### 32.05 Période de stage

a) Le candidat choisi, qui était employé de l'AFPC avant sa nouvelle nomination au sein de l'unité de négociation, est assujéti à une période de stage de ~~six (6) mois~~ trois (3) mois. Toutefois, dans le cas de la personne salariée qui, conformément à la clause 32.14, poursuit une formation linguistique, la période de stage ne prendra fin que lorsque la personne salariée aura accompli ~~six (6) mois~~ trois (3) mois de travail dans le poste, exception faite du temps consacré à la formation.

32.08 Les personnes salariées nommées pour une période déterminée ne peuvent s'inscrire aux concours restreints avant d'avoir justifié de ~~six (6) mois~~ trois (3) mois d'emploi continu.

### 32.13 Postes bilingues

c) Si un poste est reconnu comme poste bilingue par l'employeur, les personnes salariées unilingues nommées pour une période indéterminée ou déterminée peuvent soumettre une demande par écrit, ~~à condition que la nomination à ce poste constitue une promotion pour la personne salariée~~ et à condition qu'elle s'engage à devenir compétent dans l'autre langue officielle dans un délai de deux (2) ans à compter de la date à laquelle l'employeur autorise le commencement de la formation linguistique de la personne salariée. Si la personne salariée ne satisfait pas aux exigences linguistiques du poste dans le délai précité de deux (2) ans, l'employeur fait tous les efforts raisonnables possibles pour placer la personne salariée dans un poste à un niveau de classification équivalant à son ancien poste. La personne salariée bénéficie d'un congé payé aux fins de la formation linguistique, et l'employeur prend à sa charge tous les frais reliés à cette formation.

NOUVEAU d) Conformément à l'article 28.09, l'employeur fournira une formation linguistique aux personnes salariées occupant leur nouveau poste bilingue. Cette formation se poursuivra jusqu'à ce que la personne salariée satisfasse aux exigences linguistiques du poste, et ce, jusqu'à la fin de la période de deux (2) ans.

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

Le syndicat souhaite discuter de cet article avec l'employeur

32.15 c) Unifor, section locale 2025, nommera ~~un~~ deux représentants de l'unité de négociation. Il y aura un nombre égal de représentants du syndicat et de l'employeur au sein du comité mixte sur l'équité en matière d'emploi.

## **#12 Article 32A Emploi pour une période déterminée**

Nonobstant l'article 32 de cette convention collective, toute personne salariée nommée pour une période déterminée qui a occupé sans interruption le même poste pendant une période ~~de trois (3) ans~~ deux (2) ans ou plus est nommée sans concours au poste qu'elle occupe, ~~s'il est vacant ou le devient~~. Elle est *de facto* personne salariée nommée pour une période indéterminée. Aux fins du présent article, une interruption de trente (30) jours ou moins entre les périodes d'emploi ne constitue pas une interruption de service.

## **Article 34 - Indemnité de rappel - Renouvellement**

## **Article 35 - Discipline - Renouvellement**

## **Article 35A - Période de réflexion - Renouvellement**

## **Article 37 - Employés temporaires - Renouvellement**

## **#13 Article 38 - Changement technologique**

38.07 Lorsque l'employeur met en place du nouveau matériel ou de nouveaux logiciels, applications ou applications Web, dans l'emploi de la personne salariée sur les ordinateurs, tablettes ou téléphones fournis par l'Employeur, il fournit aux personnes salariées qui utilisent le nouveau matériel ou les nouveaux logiciels, applications ou applications Web la formation ~~qu'ils demandent~~ nécessaire dans la langue officielle de leur choix, pendant leurs heures de travail, avec pleine rémunération, et sans que cela leur occasionne de frais additionnels.

NOUVEAU 38.08 L'employeur fournira une formation pour tout nouveau matériel, logiciel, application ou application Web et retardera l'utilisation de ce matériel, logiciel, application ou application Web jusqu'à ce qu'une majorité de personnes salariées aient été correctement formés et puissent utiliser la nouvelle technologie dans leur travail quotidien.

## **NOUVEAU Confidentialité numérique**

NOUVEAU 38.09 L'employeur doit respecter les attentes raisonnables de la personne salariée en matière de vie privée lorsqu'elle communique par voie électronique. Cela n'empêche pas l'Employeur de mener des procédures de maintenance et d'administration de routine du réseau afin d'assurer la fiabilité et la fluidité du trafic, ni de remplir ses obligations de diligence raisonnable contre l'utilisation abusive ou la responsabilité découlant de matériel illégal, offensant ou autrement inapproprié.

NOUVEAU 38.10 L'employeur doit informer à l'avance les personnes salariées des renseignements personnels recueillis, utilisés et divulgués par des moyens

électroniques sur le lieu de travail. Les renseignements recueillis dans un but précis ne doivent pas être utilisés à d'autres fins sans le consentement de la personne salariée.

NOUVEAU 38.11 Le syndicat et les personnes salariées sont autorisés à communiquer entre eux sur des questions liées au syndicat en utilisant le courrier électronique et les systèmes de réseau de l'employeur. L'employeur ne doit pas surveiller ou restreindre les communications électroniques du syndicat. À tous autres égards, les communications du syndicat sont considérées comme de la correspondance privée et confidentielle.

#### **#14 Article 39 - Étiquette syndicale**

39.01 L'étiquette syndicale, ~~sous forme d'estampe ou tapée à la machine,~~ est 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.

#### **#15 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 donner à la personne salariée blessée un emploi convenable.~~ l'employeur a l'obligation d'accommoder la personne salariée blessée conformément à l'article 11.02.

#### **#16 40.14 - Droit de déconnexion**

Aucun changement à cet article, seulement l'ajout d'un sous-titre.

#### **Article 42 - Protection du poste pendant un an - Renouvellement**

#### **Article 43 - Régime de rémunération différée - Renouvellement**

#### **Article 44 - Congé avec étalement du revenu - Renouvellement**

#### **#17 Article 46 - Attribution du travail**

Nouvelle numérotation à 46.01 et nouvel article 46.02

46.01 a) Les parties conviennent qu'il revient à la gestion (coordonnateurs et directeurs) de veiller à ce qu'il y ait une marche à suivre pour traiter les demandes des dirigeants élus et des membres de l'AFPC.

b) Lorsque des membres de l'unité de négociation craignent de ne pas pouvoir s'acquitter d'une tâche ou de répondre à une demande urgente dans le cadre de

leurs obligations professionnelles et qu'ils ont fait des efforts raisonnables pour établir les priorités de leur charge de travail, ils peuvent se tourner vers la gestion pour demander conseil.

c) La personne salariée discute de la situation avec son supérieur immédiat exclus et lui précise les exigences qui l'empêchent de s'acquitter des obligations statutaires ou autres de son poste. Le supérieur immédiat peut offrir des suggestions et/ou proposer un plan offrant à la personne salariée un moyen de s'acquitter des tâches qui lui ont été assignées.

d) Si la personne salariée s'estime toujours incapable de s'acquitter de ses tâches, elle peut demander de rencontrer la directrice ou le directeur concerné en compagnie de son supérieur immédiat exclus afin de discuter de la situation.

46.02 a) Les vice-présidentes et vice-présidents exécutifs régionaux (VPER) et les dirigeantes et dirigeants élus des Éléments ne doivent pas participer directement à l'attribution du travail et/ou à la supervision des membres de la section locale 2025 d'Unifor. Les VPER dirigeront leur adjointe ou adjoint et la responsable politique des communications régionales.

b) Cela n'empêche pas les membres d'Unifor 2025 qui ont été chargés par leur superviseur direct de travailler sur des projets spécifiques avec une ou un VPER, de recevoir des directives de la VPER sur ces projets. En aucun cas, une dirigeante ou un dirigeant élu de l'Élément ne dirigera le travail d'un membre d'Unifor 2025.

## **Article 47 - Conférence du personnel - Renouvellement**

### **#18 Article 48 - Modification, durée et renouvellement de la convention - Réserve**

#### **Annexe B - Composition des niveaux du nouveau plan de classification - Renouvellement**

#### **Annexe C - Règles de conversion - Renouvellement**

#### **Annexe E - Règlements du régime de rémunération différée - Renouvellement**

#### **Annexe F - Demande de congé avec étalement du revenu - Renouvellement**

#### **Lettre d'entente - Comité de planification des horaires de travail à la direction de la représentation et des services juridiques - Renouvellement**

#### **Lettre d'entente - GRIEF HR66-1-WHI-15 - Réserve**

**Lettre d'entente - Enquêtes - Réserve**

**Lettre d'entente - Soins d'affirmation de genre - Réserve**

**Protocoles d'accord entre l'Alliance de la fonction publique du Canada et Unifor et sa section locale 2025 (page 143) - Réserve**

**Protocole d'accord No 1 - Postes exclus de l'unité de négociation - Renouvellement**

**Protocole d'accord No2 - Décentralisation des fonctions ou responsabilités - Renouvellement**

**Protocole d'accord No3 - Échanges de postes effectués par les personnes salariées - Renouvellement**

**Protocole d'accord No4 - Unifor et sa section locale 2025 Principes de réorganisation - Renouvellement**

**#19 Protocole d'accord No 6 - Embauche d'étudiantes et d'étudiants d'été  
Le seul changement est dans le titre**

**Protocole d'accord No 7 - Consultation syndicale-patronale sur les enquêtes menées en vertu de l'article 11 - Réserve**

**#20 Protocole d'accord No 8 - Fonds de justice sociale - Renouvellement avec avis**

**Protocole d'accord No 9 - Personnel de l'éducation (national et régional) Unifor 2025 et l'Employeur sont actuellement en discussion sur ce sujet**

**Protocole d'accord No 10 - Travailler en français - Renouvellement**

**Protocole d'accord No 11 - Postes de perfectionnement - Renouvellement**

**#21 Protocole d'accord No 12 - Méthodes de dotation**

**La stratégie tiendra compte des postes exclus (de direction). L'Employeur annoncera tous les postes de direction aux membres de l'unité de négociation.**

**#22 Protocole d'accord No 13 - Rôle des dirigeantes et dirigeants élus dans les relations de travail - Supprimer**

**Le syndicat propose un nouvel article 46.02.**

**Protocole d'accord No 14 - Charge de travail et niveaux de dotation - Renouvellement**

**#23 Protocole d'accord No 15 - Groupe de travail national sur la santé mentale en milieu de travail - Supprimer**

Le syndicat inclura des éléments du Protocole d'accord 15 dans l'article 40.

**Protocole d'accord No 16 - Surplus de congés annuels - Renouvellement**

**Protocole d'accord No 20 - élaboration d'une politique en matière de télétravail - Supprimer**

**Protocole d'accord No 21 - Résolution des conflits et la justice réparatrice/transformatrice - Renouvellement**

**Protocole d'accord No 22 - Inclusion des personnes trans et des personnes au genre variant - Renouvellement**

**Protocole d'accord No 23 - Stagiaires - Renouvellement**

**#24 Protocole d'accord No 24 - Journée nationale pour la vérité et la réconciliation - Supprimer**

Le syndicat transfère le contenu du PA 24 dans l'article 26.06.

**#25 NOUVELLE ANNEXE XX - Postes couverts par la présente convention collective**

Conformément à l'article 5.02, voici la liste de tous les postes couverts par la présente convention collective. L'Employeur ne peut modifier cette liste qu'après un accord écrit avec le Syndicat.

Le Syndicat se réserve le droit de modifier cette liste dès qu'il aura reçu de l'Employeur une liste à jour.

(Liste des postes en anglais seulement)

Essential Services and Exclusions Officer
Administrator, Conventions, Conferences and Projects
Alternative Dispute Resolution Officer
Application Programmer/Administrator
Classification and Equal Pay Officer
Classification and Equal Pay Specialist/Negotiator
Communications Officer
Convention, Conferences and Project Officer

Data and Analytics Officer
Database and Application Support Analyst
Editor, Language Services
Essential Services Agreement/Exclusion Officer
Finance Officer
Graphic Designer
Grievance and Adjudication Analyst
Grievance and Adjudication Officer
Grievance and Adjudication Officer - Halifax
Grievance and Adjudication Officer - Toronto
Grievance and Adjudication Officer - Vancouver
Grievance and Adjudication Officer, Classification
Grievance and Adjudication Officer, Phoenix
Human Rights Officer
Human Rights/Aboriginal Rights Officer
Information Advisor
IT Acquisition Officer
IT Project Management Officer
JLP Facilitator
Legal Officer
Member Information Officer
Membership Dues and Information Management Officer
MIM Developmental
National Communications Officer
National Education Development Officer
National Health & Safety Officer
National Political Action Officer
National Strike Mobilization Project Officer
Negotiator
National Joint Council /PMS Officer
Organizing Program Officer
Pension & Disability Insurance Officer

Procurement Officer
Program Officer - Joint Learning Program
Records & Information Management Officer
Regional Education Officer - Atlantic
Regional Education Officer - BC
Regional Education Officer - NCR
Regional Education Officer - Ontario
Regional Education Officer - Prairies
Regional Negotiator - Atlantic
Regional Negotiator - BC
Regional Negotiator - Prairies
Regional Negotiator Toronto
Research Officer
Senior Financial Officer - Joint Learning Program JLP
Senior Grievance and Adjudication Analyst
Senior Research Officer
Social Justice Fund Advisor
Social Justice Fund Officer
Special Projects Officer
Strike Mobilization Project Officer
Supervisor Finances
Systems & Network Support Analyst
Technical Support Officer
Translator
User Support Analyst
Web Administrator - Joint Learning Program JLP
Web Developer-Digital Media
Women's and Human Rights Program Officer
Work Reorganization Officer