



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR – 2014

SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)

Revendications contractuelles

Juillet 2014

Les employé-e-s visés par la présente convention sont fiers de travailler pour la population du Canada. C'est pourquoi le Syndicat présente des revendications et se réserve le droit d'en présenter d'autres pour le maintien et l'amélioration de la qualité et du niveau des services publics offerts aux Canadiens et Canadiennes.

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada en vue de la présente ronde de négociations avec le Conseil du Trésor pour l'unité de négociation des Services des programmes et de l'administration (PA). Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts futurs proposés, et sous réserve d'erreurs ou omissions.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter, de modifier et de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de présenter des contre-propositions aux offres de l'employeur et de présenter de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouvelles informations obtenues durant les négociations.

Là où le mot RÉSERVE apparaît, cela signifie que le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure. Notamment, l'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter une revendication salariale globale lorsqu'elle le juge approprié durant les négociations.

Si ni l'une ni l'autre des parties ne présente une proposition concernant une clause ou un article particulier, cette clause ou cet article est renouvelé.

Enfin, le syndicat demande à l'employeur de lui communiquer les changements proposés de l'organisation ou des lieux de travail qui peuvent toucher la présente ronde de négociations, et se réserve le droit de présenter des propositions supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Modifier comme suit :

« famille » (*family*) se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère (**y compris le demi-frère**), la sœur (**y compris la demi-sœur**), l'époux (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), 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, **la belle-sœur, le beau-frère, le gendre, la bru, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu**, les grands-parents de l'employé-e, **toute autre personne pour laquelle l'employé-e a une responsabilité légale**, et **toute personne** ~~un parent~~ demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

Le syndicat se RÉSERVE le droit de déposer des revendications concernant une définition des nécessités du service.

ARTICLE 10 INFORMATION

Modifier comme suit :

10.01 L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance **et à la section locale, tous les mois, une liste de tous les mouvements d'employé-e-s (arrivées, départs, nominations intérimaires, etc.) dans l'unité de négociation. Cette liste mensuelle inclut le nom, le lieu d'affectation et la classification de l'employé-e ainsi que le ministère employeur. Elle est communiquée dans le mois qui suit la fin de chaque mois. L'Employeur convient d'ajouter dès que possible à cette liste la date de nomination des nouveaux employé-e-s** ~~chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.~~

10.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employée un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

Le syndicat se RÉSERVE le droit de déposer des revendications concernant cet article.

ARTICLE 12
UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

Le syndicat se RÉSERVE le droit de déposer des revendications concernant l'utilisation des installations de l'Employeur.

ARTICLE 14
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR
LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Le syndicat se **RÉSERVE** le droit de déposer des revendications concernant cet article.

ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

Modifier comme suit :

- 17.01** Lorsque l'employée est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.
- 17.02** Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire **ou à une audience administrative ou d'investigation** le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **Le surveillant doit rappeler l'existence de ce droit à l'employé-e.** ~~Dans la mesure du possible, L'employé-e et son représentant de l'Alliance reçoivent au minimum une (1)~~ **deux (2)** journées de préavis de cette réunion.
- 17.03** L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.
- 17.04** L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employée dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou de celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.
- 17.05** Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employée doit être détruit au terme de la période **d'un (1)** ~~de deux (2)~~ ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.
- 17.06** **L'employé-e faisant l'objet d'une suspension pendant une enquête ne subit aucune perte de salaire ou d'avantages prévus dans la présente convention.**
- 17.07** **L'Employeur ne peut prendre ou menacer de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé-e qui exerce, de bonne foi, ses droits prévus dans la Partie II du *Code canadien du travail*. Pour les besoins du présent article, une déclaration ministérielle ne peut à elle seule constituer une preuve de mauvaise foi.**

ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Le syndicat se RÉSERVE le droit de déposer des revendications concernant cet article.

ARTICLE 19 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

Modifier comme suit:

19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, **son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, son état matrimonial**, sa situation familiale, son incapacité mentale (**incluant les troubles d'apprentissage ou cognitifs**), ~~ou~~ **son incapacité** physique, **ses activités politiques**, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, ~~son état matrimonial~~ ou une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié.

ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL

Modifier comme suit :

Remplacer le titre par : **HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR**

20.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel, **d'abus de pouvoir et d'intimidation**, et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré, **les abus de pouvoir et l'intimidation ne seront pas tolérés** dans le lieu de travail.

NOUVEAU

20.02 Définitions :

- a) **Le harcèlement et l'intimidation désignent toute conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui a pour conséquence de créer un environnement de travail malsain pour cette même personne. Une seule manifestation d'une telle conduite, qui laisse des séquelles sur la personne, peut aussi être considérée comme du harcèlement. À titre de précision, cette définition englobe le harcèlement sexuel.**
- b)
- c) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant la surveillance du milieu de travail et la violence en milieu de travail.

~~20.02~~ 20.03

- (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- (b) Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier n'est supprimé, sauf d'un commun accord.

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant les délais de résolution des plaintes.

~~20.03~~ 20.04

Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement ~~sexuel~~. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord.

~~20.04~~ 20.05

Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée, et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

NOUVEAU

20.06

- a) **L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé-e faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.**

- b) **Si les résultats de l'enquête démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est injustifiée, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé-e.**

ARTICLE 22
SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant cet article.

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

Modifier comme suit:

Dispositions exclues

Les paragraphes 25.13 à 25.23 inclusivement, en rapport avec le travail par poste, ne s'appliquent pas aux employés classifiés IS. Dans le cas des employés classifiés WP, ces paragraphes s'appliquent seulement aux employés du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée ainsi que ceux ou celles qui offrent de la thérapie comportementale dialectique.

Dispositions de dérogation

- (i) *Le présent article ne s'applique pas à certains employés classifiés ST, CR et AS (voir les dispositions de l'appendice B).*
- (ii) *L'horaire normal des postes précisé au paragraphe 25.17 ne s'applique pas à certains employés classifiés WP.*

Généralités

25.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) la semaine est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence à 0 h le lundi matin et se termine à 24 h le dimanche;
- b) le jour est une période de vingtquatre (24) heures qui commence à 0 h.

25.02 Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale. Cela ne permet aucunement à l'Employeur de réduire en permanence les heures de travail d'un employé à temps plein.

25.03 Les employés peuvent être tenus d'inscrire leur présence sur le ou les formulaires prescrits par l'Employeur. **Les employé-e-s ne sont pas tenus d'enregistrer leur présence au moyen d'une horloge de pointage.**

25.04 Il est admis que certaines activités exigent la présence d'employés au travail pendant toute la période de travail prévue à leur horaire, y compris la pause-repas. Dans ces cas, les employés sont rémunérés pour leurs pauses-repas conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

25.05 a) L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, ~~sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.~~

- b) **L'Employeur accorde une pause additionnelle de (5) cinq minutes par heure aux employé-e-s de première ligne travaillant aux services à la clientèle et centre d'appel.**

Travail de jour

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09, 25.10 et 25.11 :

- a) la semaine normale de travail est de trentesept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement;
et
b) la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pauserepas, et se situe entre 7 h et 18 h.

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant l'établissement des heures de travail par ancienneté.

25.07 Les employées sont informés par écrit de leur horaire de travail, ainsi que des changements qui y sont apportés.

2

25.08 Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, l'employée qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, aux heures que l'employée choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

25.09 Horaire variable

- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employée peut, s'il ou elle en fait la demande ~~et que l'Employeur y consent~~, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingthuit (28) jours civils, l'employée travaille en moyenne trentesept virgule cinq (37,5) heures par semaine. **Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.**
- b) Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingthuit (28) jours, l'employée doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.
- c) Les employées visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.24, **25.25 et à 25.27.**
- (d) Les employé-e-s peuvent demander de déplacer leur jour de congé comprimé à un autre jour durant son horaire de travail variable. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.**

25.10 Horaires d'été et d'hiver

L'Employeur peut faire varier les heures de travail hebdomadaires et journalières à la suite de consultations avec l'Alliance de façon à permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver, à condition que le nombre total annuel des heures demeure inchangé.

25.11

- a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives.
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.
- d) Les parties conviennent que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas des employées dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trentesept virgule cinq (37,5) heures.

25.12

- a) L'employée qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunérée au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1^{er}) jour de travail ou le premier (1^{er}) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires.
- b) **Prime d'heures tardives**
L'employée qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 h et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

Travail par poste

25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employées est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de façon que les employées, au cours d'une période maximale de cinquantesix (56) jours civils :

- a) sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trentesept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
- b) travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pauserepas d'une demiheure (1/2);
- c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

25.14 L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible :

- a) d'éviter que le poste d'un employée commence moins de seize (16) heures après la fin de son poste précédent;
et
- b) d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

NOUVEAU Établissement des horaires de travail selon l'ancienneté

Lorsque l'Employeur prévoit un quart de travail entre 18 h et 7 h, il doit, tous les (6) six mois, offrir cet horaire aux employé-e-s. S'il y a plus de volontaires qu'il n'en faut, l'employeur attribue ces heures de travail selon l'ordre d'ancienneté, tel que défini à l'article 34.03. S'il y a moins de volontaires qu'il n'en faut, l'employeur attribue ces heures de travail selon l'ordre inverse d'ancienneté.

Précisons, par souci de clarté, que ces dispositions s'appliquent aux articles 25.10, 25.11, 25.13 et 25.23.

25.15 La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'administration des horaires des postes sont la responsabilité de l'Employeur.

25.16 L'Employeur établit un horaire général des postes portant sur une période de cinquantesix (56) jours et l'affiche quinze (15) jours à l'avance; cet horaire doit répondre aux besoins normaux du lieu de travail.

25.17 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.22 et 25.23, l'horaire normal des postes est le suivant :

- a) de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;
ou
- b) de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.

Disposition de dérogation

Pour les employées du Service correctionnel du Canada classifiés WP qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des

établissements à sécurité élevée, les postes ne doivent pas débuter avant 7 h ni se terminer après 23 h.

25.18 La pause repas se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses repas peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'Employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employées de prendre leurs pauses repas à des heures qui leur conviennent.

25.19

- a) Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employée ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
- (i) le jour où il a commencé si la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
 - ou
 - (ii) le jour où il s'est terminé si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.
- b) En conséquence, le premier (1^{er}) jour de repos est réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employée a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième (2^e) jour de repos commence juste après minuit le premier (1^{er}) jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

25.20

- a) L'employée qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1^{er}) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.
- b) L'Employeur fera tout effort raisonnable pour faire en sorte que l'employée retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'Employeur.

25.21 Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'Employeur peut :

- a) autoriser les employées à échanger leurs postes si cela ne fait pas augmenter les frais de l'Employeur;
- et
- b) nonobstant les dispositions de l'alinéa 25.13d), autoriser les employées à échanger leurs postes contre des jours de repos si cela ne fait pas augmenter les frais de l'Employeur.

25.22

- a) Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.17, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b) Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.17, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.

25.23 Aménagements d'horaires de postes variables

- a) Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.22 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.17. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b) Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.
- c) Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employées quant à de tels aménagements.
- d) Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.
- (e) Les employés visés par le présent paragraphe sont assujettis aux **dispositions concernant la sélection des lignes établies au paragraphe 25.23** et à l'horaire de travail variable aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement.

NOUVEAU

- (a) **Si une plage horaire devient disponible, l'Employeur réévalue ses besoins concernant l'aménagement de l'horaire de travail. Si cette plage horaire doit être maintenue, l'Employeur examine les compétences requises pour le poste avant de sonder tous les employé-e-s visés par cet horaire de travail particulier. Si plusieurs employé-e-s qualifiés choisissent la même plage horaire, le nombre d'années de service, tel que défini au paragraphe**

34.03, est le facteur déterminant pour attribuer cette période de travail aux employé-e-s.

- (b) Si aucun employé-e visé par cet horaire de travail particulier ne choisit la plage horaire disponible, cette dernière est offerte aux employé-e-s qualifiés qui travaillent au même endroit, mais selon un horaire différent. Si plusieurs employé-e-s qualifiés choisissent la même plage horaire, le nombre d'années de service, tel que défini au paragraphe 34.03, est le facteur déterminant pour attribuer cette période de travail aux employé-e-s.**
- (c) Si aucun employé-e satisfaisant aux critères énoncés en (a) et (b) ci-dessus ne choisit le quart vacant, ce dernier est offert aux employé-e-s qui travaillent dans la même région où existe le quart vacant. Si plus d'un employé-e possédant les qualifications requises choisit le même quart dans l'horaire, le nombre d'années de service, tel que défini au paragraphe 34.03, est le facteur déterminant pour attribuer cette période de travail aux employé-e-s.**

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.24 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.23 sont stipulées aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

25.25 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

25.26

- a) Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.24 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trentesept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
 - (i) La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
 - (ii) La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'Employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.

- (iii) La durée maximale des horaires des agents au service de l'Agence canadienne du pari mutuel est d'un (1) an.
- c) Lorsque l'employée modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

a) **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**

« taux de rémunération journalier » – ne s'applique pas.

b) **Nombre minimum d'heures entre les postes**

L'alinéa 25.14a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employée, ne s'applique pas.

c) **Échange de postes (paragraphe 25.21)**

Les employées qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

d) **Heures supplémentaires (paragraphe 28.05 et 28.06)**

Des heures supplémentaires sont payées à tarif **double (2)** et ~~trois quarts (1 3/4)~~ pour tout travail exécuté par l'employée en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

e) **Jours fériés payés (paragraphe 30.08)**

(i) Un jour férié désigné payé correspond à **toutes les heures prévues à l'horaire**. ~~sept virgule cinq (7,5) heures.~~

(ii) L'employée qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sousalinéa (i), ~~au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.~~

(iii) **La rémunération offerte à l'employé-e sera en espèces ou l'équivalent en conge payé, selon la préférence de l'employé-e.**

f) **Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employée au cours d'une journée de travail.

g) **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 64.07a) est convertie en heures.

h) **Congé**

(i) Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.

(ii) Pour chaque jour de congé utilisé, il faut déduire des crédits de congé, le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employée ce jour-là.

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Modifier comme suit:

Dispositions exclues

28.01 *Les heures supplémentaires effectuées lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires ne sont rémunérées conformément au présent article que si l'employée est tenu par l'Employeur d'y assister.*

Dispositions de dérogation

28.02 *Le présent article ne s'applique pas à certains employés classifiés ST, CR ou AS (voir les dispositions de l'appendice B).*

28.03 Généralités

- a) L'employée a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.05 et 28.06 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit :
 - (i) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales;
 - et
 - (ii) quand l'employée ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- b) Les employées doivent consigner de la manière déterminée par l'Employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.
- c) Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employée ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.
- d) Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employée n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

28.04 **L'employeur accorde deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée complète de travail.**

28.045 Attribution du travail supplémentaire

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employées qualifiés qui sont facilement disponibles.
- b) Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employée visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel.

28.056 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

- a) ~~L'employée est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.~~

Disposition additionnelle (WP)

Dans un cas d'urgence, tel que déterminé par l'Employeur, lorsqu'un employée classifié WP est tenu de travailler plus de vingtquatre (24) heures consécutives, il ou elle doit être rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures de travail continues effectuées en sus de vingtquatre (24) heures.

- b) Si l'employée reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employée a droit à la plus élevée des deux rémunérations suivantes : un minimum de deux (2) heures au tarif normal ou les heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable.
- c) L'employée qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui rentre au travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
- (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;
- ou
- (ii) la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;
- à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employée.
- d) Les employées à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sousalinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 62.05 ou 62.06.

28.067 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.03a) :

- a) ~~L'employée tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.~~
- b) ~~L'employée tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) (c'est-à-dire le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés).~~

- c) L'employée qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
 - (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération ~~au cours d'une période de huit (8) heures;~~
 - ou
 - (ii) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.
- d) Les employées à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sousalinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 62.05.

28.078 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,
- ou
- b) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.

28.089 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, sur la demande de l'employée ~~et avec l'approbation de l'Employeur,~~ ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employée soumet une demande de paiement.
- c) ~~Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employée et à l'Employeur.~~ **Une demande de congé compensateur par l'employé-e ne peut être refusée sans motif valable.**
- d) **L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employée de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé compensateur. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit si l'employée le demande par écrit.**

- e) Le congé compensateur qui n'a pas été pris avant la fin de **l'année financière** la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employée **à la fin de la prochaine année financière.** ; calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache ~~à la fin de la période de douze (12) mois.~~
- f) À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employée calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

28.10 Lorsque, pendant une période de congé compensatoire, l'employé-e se voit accorder :

a) un congé de deuil payé,
ou

b) un congé payé en raison de la maladie d'un membre de sa proche famille,
ou

c) un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,

la période de congé compensatoire ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé compensatoire, si l'employé-e le demande et si l'Employeur y consent, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

28.0911 Repas

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer du libellé supplémentaire concernant l'indemnité de repas.

- a) L'employée qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de dix dollars (10,00 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b) L'employée qui effectue **trois (3)** ~~quatre (4)~~ heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) cidessus reçoit un remboursement de dix dollars (10,00 \$) pour chaque période de **trois (3)** ~~quatre (4)~~ heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employée pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employée en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

28.12 Répartition des heures supplémentaires

- (a) Dans la mesure du possible, l'Employeur répartit équitablement les heures supplémentaires entre les employé-e-s du groupe qui doit effectuer du travail supplémentaire, par ordre décroissant d'ancienneté.**

- (b) Les employés occasionnels ou nommés pour une durée déterminée ne se voient offrir des heures supplémentaires que si aucun employé-e nommé pour une période indéterminée n'est disponible pour exécuter les tâches.**

- (c) L'Employeur tient un registre mensuel des heures supplémentaires effectuées, qu'il transmet au Syndicat lorsque celui-ci en fait la demande.**

28.103 Frais de transport

- a) L'employée qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.05b) et c) et à l'alinéa 28.06c), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - (i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employée qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employée se déplace avec sa propre voiture;

 - ou

 - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

- b) À moins que l'employée ne soit tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 29 DISPONIBILITÉ

Modifier comme suit :

29.01 Lorsque l'Employeur exige d'un employée qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service, cet employée a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une **heure (1) demi-heure (1/2)** de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

29.02

- a) L'employée désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.
- b) Lorsqu'il désigne des employées pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- c) Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employée qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d) L'employée en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue aux alinéas 28.05c) et 28.06c), et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.10.

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer du libellé supplémentaire concernant cet article.

ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Modifier comme suit :

30.01 Dispositions exclues

Certains employés classifiés ST, CR et AS (voir appendice B) sont exclus des paragraphes 30.06 à 30.09.

30.02 Sous réserve du paragraphe 30.03, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employés :

- a) le jour de l'An;
- b) **le 2 janvier;**
- c) ~~b)~~ le Vendredi saint;
- d) ~~e)~~ le lundi de Pâques;
- e) **le 1^{er} mai;**
- f) ~~d)~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- g) ~~e)~~ la fête du Canada;
- h) ~~f)~~ la fête du Travail;
- i) ~~g)~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
- j) ~~h)~~ le jour du Souvenir;
- k) ~~i)~~ le jour de Noël;
- l) ~~j)~~ l'aprèsNoël;
- m) ~~k)~~ **deux (2) autres jours** dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employée ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, **de ces tels jours additionnels ne sont pas reconnus** en tant que congé provincial ou municipal, **le premier lundi du mois de février et le premier (1^{er}) lundi d'août;**
- n) ~~l)~~ un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

30.08

- a) L'employée qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif **double (2) et demi (1-1/2)** pour toutes les heures effectuées ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite~~, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;
ou
- b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employée peut bénéficier :
 - (i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;
 - et
 - (ii) d'une rémunération calculée à raison **de deux (2) fois d'une fois et demi (1-1/2)** le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;~~

et

~~(iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.~~

ARTICLE 31 OBLIGATIONS RELIGIEUSES

Modifier comme suit :

- 31.01** L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employée qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- 31.02** Les employées peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.
- 31.03** Nonobstant le paragraphe 31.02, à la demande de l'employée et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employée afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employée devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.
- 31.04** L'employée qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances imprévisibles.
- 31.05** **L'employeur fera tous les efforts raisonnables pour adapter le travail aux besoins de l'employé-e qui, en raison de ses obligations spirituelles ou religieuses, doit prendre du temps pendant la durée du travail pour se livrer à ses observances en mettant un lieu privé à sa disposition à cette fin, à la demande de l'employé-e.**

ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

Modifier comme suit:

32.04 Lorsque l'employée est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employée est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 32.05 et 32.06. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, ~~à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.~~

32.06 Lorsque l'employée est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 :

- a) un jour de travail normal pendant lequel l'employée voyage mais ne travaille pas, l'employée touche sa rémunération journalière normale;
- b) un jour de travail normal pendant lequel l'employée voyage et travaille, l'employée touche :
 - (i) sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire;
 - et
 - (ii) le tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, ~~le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal;~~
- c) un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps **en statut de voyage commandé** de déplacement, ~~jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier comme suit :

34.01 L'année de congé s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des crédits de congé annuel

34.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixantequinze (75) heures de rémunération, tout employée acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

Exemple de conversion	
4 semaines	12.5 heures
5 semaines	15.625 heures
6 semaines	18.75 heures
7 semaines	21.875 heures
8 semaines	25 heures

- a) **douze virgule cinq (12,5)** ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375)~~ heures jusqu'au mois où survient **son septième (7^e)** ~~huitième (8^e)~~ anniversaire de service;
- b) ~~douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;~~
- e) ~~treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- d) ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dixseptième (17^e) anniversaire de service;~~
- b)e) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) dix-huitième (18^e) anniversaire de service;~~
- f) ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingtseptième (27^e) anniversaire de service;~~
- c)g) ~~dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son quatorzième (14^e) vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;~~
- d) **vingt-et-un virgule huit sept cinq (21,875) heures à partir du mois où survient son vingt-et-unième (21^e) anniversaire de service;**

- e) **vingt-cing (25) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.**

34.03

- a) (ii) ~~Aux fins du paragraphe 34.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel. sauf lorsque l'employée reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employée qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 63.04 à 63.07, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.~~
- (ii) **Aux fins du sous-alinéa 34.03a)(i) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel.**
- b) Nonobstant l'alinéa a) cidessus, l'employée qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées cidessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employée qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

Unités de négociation	Dates de signature
AS, IS, PM	Le 17 mai 1989
CM, CR, DA, OE, ST	Le 19 mai 1989
WP	Le 24 novembre 1989

34.04 L'employée a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employée qui justifie de six (6) mois d'emploi continu a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

Le syndicat se RÉSERVE le droit de faire des revendications supplémentaires concernant cet article à une date ultérieure.

34.05

a) Les employées sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.

b) Établissement du calendrier des congés annuels :

(i) Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1^{er} mai pour la période estivale et au plus tard le 1^{er} octobre pour la période hivernale.

Nonobstant le sous-alinéa précédent et avec l'accord de l'Alliance, les ministères peuvent modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le cas échéant, l'Employeur doit répondre aux demandes de congés dans les 15 jours suivant ces nouvelles dates de présentations.

(ii) Les périodes de congés annuels sont les suivantes :

- pour la période estivale, du 1^{er} juin au 30 septembre;
- pour la période hivernale, du 1^{er} décembre au 31 mars.

(iii) Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux semaines par employé-e, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.

(iv) Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales et le 15 septembre pour les vacances hivernales sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.

c) ~~Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employée, mais doit faire tout effort raisonnable pour :~~

(i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employée;

(ii) ne pas rappeler l'employée au travail après son départ en congé annuel;

(iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit.

34.06 L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employée de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit si l'employée le demande par écrit.

34.07 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employée obtient :

- a) un congé de deuil;
ou
 - b) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille;
ou
 - c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical;
- la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employée le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

34.08 Paiements anticipés

- a) L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employée au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel de l'employée.
- b) À condition que l'employée ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant le début du congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

34.09 Rappel de congé annuel

- a) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou de congé d'ancienneté payé, un employée est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle engage :
 - (i) pour se rendre à son lieu de travail;
et
 - (ii) pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après avoir terminé l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel;après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.
- b) L'employée n'est pas tenu pour être en congé annuel ou en congé d'ancienneté au cours de toute période pour laquelle il ou elle a droit, aux termes de l'alinéa a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

34.10 Annulation ou modification de la période de congé annuel

Lorsque l'Employeur annule ou modifie la période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il avait précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employée la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger

l'Employeur. L'employée doit faire tous les efforts raisonnables voulus pour atténuer les pertes subies.

Report et épuisement des congés annuels

Le syndicat se RÉSERVE le droit de faire des revendications supplémentaires concernant cet article à une date ultérieure.

34.11

- a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employée n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent soixantedeux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixantedeux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employée calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b) Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employée est assujetti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employée a à son crédit plus de deux cent soixantedeux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel *non utilisés*, un minimum de soixantequinze (75) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixantedeux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employée selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

34.12 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employée et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employée calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

34.13 Lorsque l'employée décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, sa succession ou lui-même ou elle-même touche un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis, mais inutilisés, portés à son crédit par le taux de rémunération journalier calculé à la date de la cessation de son emploi, selon la classification prescrite dans son certificat de nomination.

34.14 Nonobstant le paragraphe 34.13, l'employée dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pour abandon de poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 34.13 s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation de son emploi.

34.15 Lorsque l'employée le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employée, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement et sa dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

34.16 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant le paragraphe 34.13, l'employée qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

34.17 Nomination d'un employée provenant d'un organisme distinct

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixantedeux virgule cinq (262,5) heures d'un employée qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe II, III et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employée ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

34.18

- a) L'employée a droit une seule fois à un crédit de trentesept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03.
 - b) Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 34.18a) cidessus sont exclus de l'application de la clause 34.11 visant le report et épuisement des congés annuels.
-

ARTICLE 36 RENDEZVOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

Modifier comme suit:

Remplacer le titre par « Rendez-vous médicaux pour les employées enceintes et les employé-e-s handicapés »

36.01 L'employeur accorde une période raisonnable de temps libre d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures à une employée enceinte ou à un employé handicapé pour lui permettre d'aller à ses rendez-vous médicaux de routine liés à sa grossesse ou à son handicap, ou au conjoint d'une femme enceinte ou d'une personne handicapée pour qu'il puisse l'accompagner à de tels rendez-vous.

~~36.02 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.~~

ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Modifier comme suit:

37.01 L'employée bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée ~~raisonnablement par l'Employeur~~ **par une commission des accidents de travail** lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employée était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employée;
- ou
- b) d'une maladie, **de traumatismes indirects ou de toute autre maladie, blessure** ou ~~d'une~~ affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si l'employée convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance invalidité pour laquelle l'employée ou son agent a versé la prime.

ARTICLE 38 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

Modifier comme suit :

38.02 Indemnité de maternité

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- ~~(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;~~
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de *l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) ~~signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :~~
- ~~(A) — à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;~~
 - ~~(B) — suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;~~
 - ~~(C) — à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :~~
- ~~(indemnité reçue) × (période non travaillée après son retour au travail)~~
- ~~$$\frac{\text{période totale à travailler}}{\text{période précisée en (B)}}$$~~
- ~~— toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans les quatrevingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).~~

- ~~b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en oeuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).~~
- b)e) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité 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,
 - et
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit 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 des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- c)d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- d)e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale au Québec*.
- e)f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- f)g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

- g)h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- h)i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- i)j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

Le syndicat se RÉSERVE le droit de faire des revendications supplémentaires concernant cet article à une date ultérieure.

ARTICLE 39 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Modifier comme suit :

39.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la **période d'allaitement** ~~vingtquatrième (24^e)~~ ~~semaine qui suit l'accouchement~~, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

39.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non~~ payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ~~ce congé doit se terminer au plus tard vingtquatre (24) semaines après la naissance.~~

ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Modifier comme suit :

40.01 Congé parental non payé

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour ~~une seule~~ période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines ~~consécutives~~ au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour ~~une seule~~ période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines ~~consécutives~~ au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

40.02 Indemnité parentale

- a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
 - ~~(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,~~
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et
 - ~~(iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage~~
 - ~~(A) — à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;~~
 - ~~(B) — suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant;~~
 - ~~(C) — à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Pares Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne~~

~~travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :~~

~~(indemnité reçue) × (période non travaillée après son retour au travail)~~

~~$\frac{\text{période totale à travailler}}{\text{précisée en (B)}}$~~

~~toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou Pares Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).~~

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

~~b)e) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit:~~

~~(i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales 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;~~

~~(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;~~

~~(iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huits (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir un indemnité parental supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-~~

treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- c) ~~d)~~ À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- d) ~~e)~~ Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale au Québec*.
- e) ~~f)~~ Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- f) ~~g)~~ Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- g) ~~h)~~ Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- h) ~~i)~~ Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- i) ~~j)~~ Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k) ~~Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagée ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.~~

Le syndicat se RÉSERVE le droit de faire des revendications supplémentaires concernant cet article à une date ultérieure.

ARTICLE 41

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

Modifier comme suit :

41.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

41.02 L'employée bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a) l'employée 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;
- b) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale **cumulative** de trois (3) semaines, **mais ce congé ne sera pas nécessairement continu; il pourra être composé de période(s) d'une journée;**
- c) la durée totale des congés accordés à l'employée en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- ~~d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.~~
- e) **Congé de compassion**
 - ~~(i) Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 41.02b) et d) cidessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assuranceemploi (a.e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~
 - ~~(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) cidessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assuranceemploi (a.e.).~~
 - ~~(iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assuranceemploi (a.e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).~~
 - ~~(iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assuranceemploi (a.e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~

- 41.03** L'employée qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.
- 41.04** Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes pour les Services des programmes et de l'administration ou d'autres conventions ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la famille pendant la durée totale d'emploi de l'employée dans la fonction publique.

Nouvel article – Congé de soignant

XX.01 Les deux parties reconnaissent l'importance d'avoir droit à un congé pour fournir des soins ou du soutien à un membre de la famille gravement malade et qui risque fort de mourir.

XX.02 Aux fins du présent article, la famille se définit comme le père, la mère (ou, subsidiairement le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui vit avec l'employé-e), les parents du conjoint, l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle, le petit-fils, la petite-fille les grand-parents, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la belle-fille, la belle-sœur, le beau-frère, ou encore, tout membre de la famille avec lequel vit l'employé-e ou qui demeure en permanence avec elle ou lui, et toute autre personne qui fait partie de la catégorie de personnes visées par la définition de «membre de la famille » au paragraphe 23.1 (1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

XX.03 Sous réserve du paragraphe XX.02, un employé-e se voit accorder un congé de soignant non payé, selon les conditions suivantes :

- a) l'employé-e informe l'Employeur par écrit de la date du début du congé, sauf s'il est impossible de le faire en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) l'employé-e fournit un certificat médical comme preuve de quoi le membre de la famille gravement malade a besoin de soins ou de soutien et risque de mourir dans les vingt-six (26) semaines. Un certificat d'un professionnel de la santé autre qu'un médecin, tel qu'une infirmière praticienne, est accepté quand le membre de la famille gravement malade habite une région où les soins d'un médecin sont limités ou inaccessibles, et qu'un médecin a autorisé un autre professionnel de la santé à traiter le membre de la famille gravement malade.

XX.04 Le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de une (1) semaine.

XX.05 Si, pendant un congé de maladie, un congé annuel ou un congé compensateur, l'employé-e est informé de circonstances la rendant admissible à un congé de soignant non payé conformément aux paragraphes XX.02 et XX.03, il ou elle se voit accorder un congé de soignant non payé. Le cas échéant, on lui restituera les crédits de congé payé pris parallèlement au congé de soignant non payé qui lui aura été accordé.

XX.06 Indemnité de compassion

- a) L'employé-e qui est en congé de soignant non payé reçoit une indemnité de compassion conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas b) à i), pourvu qu'il ou elle :
- (i) a accompli six (6) mois de service continu avant le début du congé non payé;
- et
- (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandée et touche des prestations de compassion conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- b) Les indemnités de compassion versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de toucher des prestations de compassion de l'assurance-emploi, il ou elle a droit à quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine de la période de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de compassion, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de compassion de l'assurance-emploi auxquelles elle ou il a droit et quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des

prestations d'assuranceemploi auxquelles l'employé-e aurait eu droit si elle ou il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

- c) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sousalinéa XX.06b)(i) sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations de compassion de l'assuranceemploi.
- d) Les indemnités de compassion auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa b); l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assuranceemploi*.
- e) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa b) est :
 - (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de soignant non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de soignant ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sousalinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa e) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau de son poste d'attache.
- g) Nonobstant l'alinéa f) et sous réserve du sousalinéa e)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de soignant non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle ou il touche des prestations de compassion, ces prestations seront rajustées en conséquence.

- j) **Les indemnités de compassion versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée.**

XX.07 Dispositions transitoires

Si, à la date de la signature de la convention, l'employé-e est en congé de soignant non payé ou a demandé un tel congé, mais n'a pas encore pris son congé, il ou elle, à sa demande, bénéficie des dispositions prévues au présent article. Toute demande doit être reçue avant la date de la fin du congé demandé à l'origine.

ARTICLE 42 CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

Modifier comme suit :

42.01 ~~Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'~~ **Un** employée se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~une seule période~~ **un congé payé** d'au plus **quinze (15)** ~~sept virgule cinq (7,5)~~ heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. **Les employé-e-s assujettis à l'article 25.13 se voient accorder jusqu'à deux (2) quarts complets de congé.**

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employée et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employée.

ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Modifier comme suit :

43.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille **est définie à l'article 2.** s'entend :

- ~~a) de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employée);~~
- ~~b) des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles-filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait);~~
- ~~c) du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);~~
- ~~d) ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.~~

43.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas **soixante-quinze (75)** ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures au cours d'une année financière.

43.03 Sous réserve du paragraphe 43.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employée et pour permettre à l'employée de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- ~~e) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 43.02 peuvent être utilisées pour :~~
- ~~e)(i) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;~~
- ~~f)(ii) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;~~
- ~~g)(iii) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.~~

43.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employée obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 43.03b) cidessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employée le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 46

CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Modifier comme suit:

- 46.01** Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employée est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de **dix (10) sept (7) jours ouvrables – civils consécutifs ou non – pour lui permettre de vivre son deuil, de s'acquitter des responsabilités liées au décès ou d'assister à un service commémoratif**. ~~Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès.~~ Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- 46.02** L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès, **d'une cousine, d'un cousin ou d'un arrière-grand-parent**. ~~d'un gendre, d'une belle fille, d'un beau frère ou d'une belle sœur.~~ **En outre, l'employé-e peut se voir accorder jusqu'à trois (3) jours de congé payé pour les déplacements reliés au décès.**
- 46.03** Si, au cours d'une période de congé **payé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur**, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employée admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.01 et 46.02, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- 46.04** Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.01 et 46.02.

ARTICLE 50

CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

Modifier comme suit :

50.01 La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de **l'Employeur l'organisation**. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :

- a) un cours offert par l'Employeur;
- b) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
- c) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employée.

50.02 Sur demande écrite de l'employée et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 50.01. L'employée ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires, ou de l'article 32, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article. **Ce congé ne doit pas être refusé sans motif valable.**

50.03 Les employées en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

Le syndicat désire discuter de la disposition relative à la formation linguistique en langue seconde pour ses membres.

ARTICLE 52

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

Modifier comme suit :

52.02 Congé personnel

~~Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables,~~ **Un** employée se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. **Les employé-e-s assujettis au paragraphe 25.13 se voient accorder jusqu'à un quart complet de congé.**

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employée et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employée.

ARTICLE 54 EXPOSÉ DES FONCTIONS

Modifier comme suit :

54.01 Dans les trois (3) mois suivant l'entrée en fonction, ou sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités qui décrit les fonctions spécifiques au poste, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation, les liens de supervision et liens hiérarchiques ainsi que les niveaux de classification de chaque poste respectif. Ce document doit être signé par le superviseur et l'employée, et il doit contenir un paragraphe énonçant le droit de l'employée de soumettre un grief relatif à son contenu dans les délais prescrits.

ARTICLE 56

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉE

Modifier comme suit:

56.01

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employée, l'employée doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employée sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.
- b) Le ou les représentants de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employée doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employée.
- c) L'employée a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

56.02

- a) Avant l'examen du rendement de l'employée, on remet à celui-ci ou à celle-ci :
 - (i) le formulaire qui servira à l'examen;
 - (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- b) Si, pendant l'examen du rendement de l'employée, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employée.

NOUVEAU

56.03 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite d'un employé-e est versé à son dossier, l'employé-e a droit :

- I.i.a) de recevoir une copie du rapport versé à son dossier;**
- I.i.b) de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'il ou elle l'a lu;**
- I.i.c) de soumettre, s'il ou elle le juge nécessaire, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.**

56.04 Tout document ou toute déclaration écrite critiquant le rendement d'un employé-e et qui a été versé à son dossier est détruit après un (1) an.

56.05 L'employé-e a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical lors de rencontres portant sur son rendement.

56.06 L'employé-e a le droit de déposer un grief au sujet de son évaluation de rendement.

56.07 L'employeur doit offrir la formation nécessaire à l'employé-e dont l'évaluation de rendement ou les objectifs annuels de rendement écrits stipulent qu'il ou elle devrait suivre une formation dans un domaine particulier pour pouvoir atteindre un objectif lié à son emploi.

56.08 L'employeur doit offrir à l'employé-e la formation nécessaire pour lui permettre d'atteindre ses objectifs de rendement écrits ou pour combler tout autre besoin relevé dans l'évaluation de rendement annuelle. Toutes les heures consacrées à la formation sont réputées être des heures travaillées. Tous les coûts associés à la formation sont assumés par l'employeur.

56.09 S'il n'existe pas de formation comme celle mentionnée précédemment, l'employé-e ne peut être évaluée à l'égard des objectifs de rendement pour lesquels la formation était requise.

56.10-56.03 Sur demande écrite de l'employée, son dossier personnel est mis à sa disposition ~~une fois par année~~ aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

56.11 L'employé-e peut autoriser un représentant désigné du syndicat à examiner son dossier officiel en son absence. En tel cas, le représentant doit soumettre au fonctionnaire compétent du service des ressources humaines l'autorisation expresse écrite de l'employé-e. Une autorisation distincte doit être fournie à l'appui de chaque demande d'examen.

ARTICLE 58
INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Le syndicat se **RÉSERVE** le droit de proposer du libellé concernant cet article.

ARTICLE 59
INDEMNITÉ POUR LA SURVEILLANCE DES DÉLINQUANTS

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer du libellé concernant cet article.

ARTICLE 62 EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL

Modifier comme suit :

62.01 Définition

L'expression « employées à temps partiel » désigne un employée dont l'horaire hebdomadaire de travail est, en moyenne, inférieur à celui indiqué à l'article 25 mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Généralités

62.02 Sauf indication contraire dans le présent article, les employées à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal par rapport à trentesept virgule cinq (37,5) heures.

62.03 Les employées à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux sousalinéas b) et c) de la définition des heures supplémentaires au paragraphe 2.01.

62.04 Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employée à temps partiel a travaillé cinq (5) jours ou trentesept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine.

Champ d'application particulier de la présente convention

62.05 Toutes les heures travaillées par des employées à temps partiel, jusqu'à concurrence de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, ouvrent droit à pension.

62.056 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 62.04, lorsque l'employée à temps partiel remplit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au sousalinéa 28.06c)(i), ou qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées durant une période de disponibilité, conformément aux dispositions des sousalinéas 28.05c)(i) ou 28.06c)(i), il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

62.067 Rappel au travail

Lorsque l'employée à temps partiel remplit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément au sousalinéa 28.05c)(i) et que l'employée a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

Jour fériés désignés

62.078 L'employée à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre et un quart pour cent (4 1/4 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

62.089 Sous réserve de l'alinéa 25.23d), lorsque l'employée à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employées à temps plein au paragraphe 30.02, il ou elle est rémunéré au tarif **double (2)** et ~~demi (1 1/2)~~ pour toutes les heures effectuées ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.~~

62.0910 L'employée à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié payé pour les employées à temps plein au paragraphe 30.02 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 62.08, ou l'employée touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux normal, selon le montant le plus élevé.

62.101 Congés annuels

Modifier afin de refléter les changements à l'article 34

L'employée à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 34.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule soixantequinze (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;

- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dixhuit virgule soixantequinze (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois.

62.142 Congé de maladie

L'employée à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

62.123 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 62.10 et 62.11, lorsque l'employée n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au tarif normal.
- b) L'employée qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employée à temps plein.

62.134 Congé de deuil

Nonobstant les dispositions du paragraphe 62.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 46 qui concerne le congé de deuil payé.

62.145 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 63, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : il faut établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ et regrouper les périodes d'emploi à temps partiel afin de déterminer leur équivalent à temps plein. L'indemnité de départ se calcule en multipliant le nombre équivalent d'années à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés.

ARTICLE 64 ADMINISTRATION DE LA PAYE

Modifier comme suit :

64.07

- a) Lorsque l'employée est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins ~~trois (3)~~ **un (1)** jours de travail ou **un** postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.
- c) Le taux de rémunération d'intérim correspond au taux que l'employé-e recevrait s'il ou elle était nommé au niveau de classification supérieur. Cependant, la hausse de rémunération associée à l'intérim ne peut en aucun cas être inférieure à 5 % ou au niveau maximal de la grille salariale pour ce niveau de classification supérieur, le montant le moins élevé étant retenu.**
- d) En plus de l'augmentation prévue à l'alinéa (c) ci-dessus, la rémunération d'intérim sera ajustée en fonction de toutes les périodes consécutives et non consécutives d'affectation au niveau de classification supérieur.**

Taux de rémunération d'intérim = le moindre du taux maximal ou de la rémunération majorée de 5 %, plus (durée cumulative des périodes d'affectation au niveau supérieur / durée arrondie de la période ouvrant droit à une augmentation)

- e) Pour les périodes d'intérim de moins de quatre mois, l'employeur fait tous les efforts possibles pour attribuer cette affectation intérimaire de façon équitable parmi les employé-e-s disponibles et qualifiés.**
- f) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération d'intérim dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employée commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.**

APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Le syndicat présentera ses propositions pécuniaires comportant divers éléments interreliés, dont les suivants :

- une augmentation économique réelle qui reflète le dynamisme de l'économie du Canada;
- des mesures de protection contre l'inflation;
- la parité avec des emplois et employeurs comparables;
- restructuration de la grille de rémunération
- ajouts d'échelons de rémunération;
- augmentation salariale avec effet rétroactif au premier jour d'entrée en vigueur de la convention collective.

APPENDICE C
PROTOCOLE D'ENTENTE
CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

Le syndicat se **RÉSERVE** le droit de proposer du libellé concernant cet appendice.

APPENDICE D RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Le syndical présentera des revendications concernant l'appendice sur le réaménagement des effectifs par rapport à diverses questions, notamment (mais sans s'y limiter) une sécurité d'emploi et de revenu accrue pour les employé-e-s et la reconnaissance des années de service. Le Syndicat présentera ses revendications après discussion avec l'Employeur et après que l'Employeur aura répondu à sa demande de renseignements.

APPENDICE F

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Modifier comme suit :

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent **(100)** ~~cinquante (150)~~ jours de la date de signature.

APPENDICE G

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA REVUE ET LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer du libellé concernant cet appendice.

NOUVEL ARTICLE PROTECTION CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

NOUVEAU

XX.01 Le travail accompli de l'unité de négociation ne peut être confié à la sous-traitance ou privatisé, sauf si le syndicat et l'employeur en ont convenu autrement par écrit.

NOUVEAU

XX.02 L'employeur rapatrié dans l'unité de négociation, le travail actuellement confié à la sous-traitance. Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.

NOUVEAU - DÉNONCIATION

Nulle mesure disciplinaire ne doit être imposée à l'employé-e qui ne doit pas être autrement pénalisé, y compris, mais sans s'y limiter, être rétrogradé, suspendu, mis à pied, pénalisé financièrement, ou perdre son ancienneté, ses chances de promotion ou une occasion dans la fonction publique, après avoir divulgué un acte fautif ou une omission, notamment, une infraction à une loi du Parlement, à une loi de la législature d'une province, ou à tout instrument en vigueur en vertu d'une telle loi; ou après avoir divulgué un acte ou une omission qui peut entraîner une perte importante de fonds publics, ou un acte ou une omission qui peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ou l'environnement.

NOUVEAU – EMPLOI ÉTUDIANT

Le syndicat se RÉSERVE le droit de soumettre des propositions concernant l'embauche d'étudiants après en avoir discuté avec l'employeur.

NOUVEAU – EMPLOYÉ-E-S NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

Le Syndicat proposera des revendications sur l'emploi pour une période déterminée, dont les suivantes :

- a) Intégrer à la convention collective la politique sur l'emploi pour une période déterminée.**
- b) Augmenter la période d'interruption de service de soixante (60) jours à quatrevingtdix (90) jours.**
- c) Prévoir un mécanisme de recours formel et permanent prévoyant l'arbitrage par un tiers pour les employées nommés pour une période déterminée qui estiment que leur emploi n'a pas été renouvelé afin d'éviter de leur accorder le statut d'employées nommés pour une période indéterminée.**

NOUVEAU - TÉLÉTRAVAIL

Le syndicat se RÉSERVE le droit de soumettre des propositions concernant le télétravail.

**NOUVEAU – PROTOCOLE D’ACCORD – PROMOTION
PROFESSIONNELLE DES EMPLOYÉ-E-S
DE SERVICE CORRECTIONNEL CANADA**

Le syndicat se RÉSERVE le droit de présenter des revendications au sujet des journées de perfectionnement professionnel.

NOUVEAU – CONGÉ RENDEZ-VOUS MÉDICAL

Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

- xx. L'employé-e fait tous les efforts raisonnables pour fixer ses rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en dehors des heures de travail. Toutefois, si les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ne peuvent être fixés en dehors des heures de travail, l'employé-e obtient un congé payé pour se présenter à ces rendez-vous.**

- xx. Lorsqu'un employé-e s'est rendu à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, il n'a qu'à présenter une déclaration signée attestant ce fait à l'employeur pour obtenir un congé pour rendez-vous médical, sauf si l'employeur l'a averti du contraire avant le rendez-vous.**

- xx. Lorsque l'Employeur demande à l'employé-e de fournir un certificat médical, il doit lui rembourser les frais d'obtention du certificat.**

NOUVEL ARTICLE - UNIFORMES

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications au sujet de l'achat par l'Employeur d'uniformes et de vêtements pour son personnel auprès de fournisseurs éthiques après discussion avec l'Employeur sur ses politiques actuelles.

NOUVEAU – CONGÉ DE TRANSITION PRÉALABLE À LA RETRAITE

Tout employé-e qui est à moins de quatre (4) ans de la retraite peut réduire d'au plus quarante pour cent (40 %) son horaire hebdomadaire de travail. Sa rémunération est réduite en conséquence, mais son niveau de participation aux régimes de pension et d'avantages sociaux demeure inchangé, tout comme ses protections à cet égard. L'employé-e peut prendre un congé de transition préalable à la retraite pendant une période maximale de quatre (4) ans, mais il ou elle doit accepter de prendre sa retraite au terme de la période de congé.

NOUVEAU – CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DE REVENU ET CONGÉ AUTOFINANCÉ

xx.xx Congé avec étalement de revenu

Sous réserve d'un accord mutuel, l'employé-e est autorisé à réduire le nombre de semaines de travail au cours d'une période de douze (12) mois, en prenant des congés non payés dont la durée varie entre un minimum de cinq (5) semaines et un maximum de trois (3) mois. L'employé-e continue de toucher un revenu proportionnel établi sur la période de 12 mois. La personne salariée peut prendre ce congé une (1) semaine à la fois sans qu'elles soient consécutives. La pension et les autres avantages sont calculés comme si l'employé-e était en congé payé. Une demande en ce sens ne peut être refusée sans motif valable.

xx.xx Congé autofinancé

Sous réserve d'un accord mutuel, l'employé-e est autorisé à prendre un congé non payé d'une durée d'au moins six (6) mois consécutifs et d'au plus un (1) an, débutant immédiatement après une période ne dépassant pas six (6) ans après la date de début du report de la rémunération aux fins du congé. Une demande en ce sens ne peut être refusée sans motif valable.

NOUVEAU – GARDERIE

Le syndicat se réserve le droit de proposer un libellé sur la création d'un comité syndical-patronal national qui examinera les besoins en services de garde des membres de l'AFPC, cherchera des services de garde de qualité pour combler ces besoins et élaborera des propositions particulières en vue d'accroître la disponibilité dans l'ensemble du pays de garderies en milieu de travail financées par l'employeur.

Le syndicat se réserve le droit de déposer une revendication concernant l'établissement de garderies en milieu de travail.

NOUVEAU – CENTRE DE SERVICES À LA CLIENTÈLE/ CENTRE D'APPEL

Le Syndicat se RÉSERVE le droit de présenter des revendications au sujet des centre de services à la clientèle et les centres d'appel après discussion avec l'Employeur.

NOUVEAU-FONDS DE JUSTICE SOCIALE

L'employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les employé-e-s de l'unité de négociation. L'employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

INDEMNITÉS ET PRIMES

Au nombre de ses revendications salariales, le syndicat proposera des améliorations à certaines des indemnités actuelles et proposera de nouvelles indemnités relatives à des situations précises.

Ces revendications toucheront, entre autres, les indemnités suivantes :

- Article 27 – Prime de poste et prime de fin de semaine
- Article 61 – Marchandises dangereuse
- Appendice J – Indemnité de maintien en poste des conseillères et et conseillers en rémunération