



NÉGOCIATIONS CONSEIL DU TRÉSOR 2014

Services de l'exploitation (SV)

Revendications Contractuelles

juillet 2014

Préambule:

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 pour le groupe des Services de l'exploitation (SV). 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.

TABLE DES MATIÈRES

Le syndicat propose de faciliter la consultation et la compréhension de la convention collective en regroupant les articles 1 à 69 – numérotés en conséquence – en sept parties correspondant à la table des matières des conventions des groupes PA, FB et EB.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

«**Famille** » (*family*) sauf indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère (**y compris le demi-frère**), la sœur (**y compris la demi-sœur**), le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e , l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe 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 nièce, le neveu, les cousines, les grands-parents** de l'employé-e, **toute autre personne pour laquelle l'employé-e détient une procuration** ainsi que tout autre 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 proposer une revendication sur une définition de l'ancienneté/service.

ARTICLE 10 INFORMATION

NOUVEAU

10.02 L'employeur convient de fournir à toutes les personnes salariées une copie papier de la convention collective et s'efforce de la distribuer au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur. L'employeur remet à chaque nouvelle employé-e, au moment de son embauche, un exemplaire de la présente convention collective.

Le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications sur l'utilisation des locaux de l'employeur.

ARTICLE 12

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

- 12.01** Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, y compris les babillards électroniques s'ils sont disponibles, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels de l'Alliance. ~~L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance, y compris des listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.~~
- 12.02** ~~L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre~~ **met** à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux et, lorsque c'est pratique, sur les navires, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.
- 12.03** **L'Employeur n'entrave pas le droit des employé-e-s de lire de l'information de l'Alliance, de discuter de cette information et de la distribuer pendant leurs temps libres au travail.**
- 12.04** **Tout représentant dûment accrédité de l'Alliance doit avoir accès aux locaux de l'Employeur pour régler une plainte ou un grief ou pour assister à une réunion avec la direction ou à une réunion avec des employé-e-s représentés par l'Alliance.**
- 12.05** L'Alliance fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

ARTICLE 13

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

13.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

~~**13.02** L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.~~

13.03 L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.

13.04

- a) Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes ~~de caractère urgent~~ déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. ~~Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.~~ Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b) Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.
- c) L'employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

13.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels.

13.xx **L'Employeur accorde un congé payé à un employé-e qui agit au nom de l'Alliance pour préparer un grief ou pour participer à des discussions conformément au paragraphe 18.07.**

ARTICLE 14

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

Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public, audiences du **Tribunal de la dotation de la fonction publique** et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

14.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public, **le Tribunal de la dotation de la fonction publique** ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

14.05 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public, **le Tribunal de la dotation de la fonction publique** ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par l'Alliance.

14.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé ~~non~~ payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance **et qui participe aux séances d'information et aux scrutins de ratification portant sur toute entente de principe visant le renouvellement de la convention collective.**

Congé syndicale ~~non payé pour une élection à un poste dans le bureau de l'Alliance~~

14.14 L'Employeur accorde un congé ~~non~~ payé à un employé-e-s qui est élu **ou désigné à un charge au sein d'une section locale, d'un Élément, de l'AFPC ou toute autre instance à laquelle le syndicat est affilié** ~~représentant à temps plein de l'Alliance~~ dans un délai de un mois après avoir été avisé de la tenue de ladite élection **ou désignation**. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle l'employé-e-s exerce ses fonctions. **Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

NOUVEAU

14.15 (i) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e, ou à un nombre raisonnable de personnes salariées, pour participer :

(a) à une formation syndicale,

(b) aux consultations syndicales patronales ou aux activités du **Système de gestion informelle des conflits (SGIC)**

(c) aux formations mixtes.

(ii) Une demande de congé ne peut être refusée sans motif valable.

NOUVEAU

14.16 Lorsque le congé payé est accordé à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13, l'Alliance rembourse à l'employeur les coûts rattachés au salaire de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée.

NOUVEAU

14.XX L'employeur informe l'Alliance de toute embauche de nouvelles recrues représentées par le syndicat dès la première semaine de leur arrivée et accorde un congé payé à un nombre raisonnable de personnes salariées pour offrir à ces nouvelles recrues une séance d'information sur le syndicat.

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications à ce sujet.

ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période **d'un (1) an** ~~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.

NOUVEAU

17.06 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 présenter des revendications à ce sujet.

ARTICLE 19

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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-e 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, le militantisme politique**, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL

Remplacer les titres 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 grave d'une telle conduite, qui laisse de lourdes séquelles sur la personne, peut aussi être considérée comme du harcèlement.**

- b) **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 employé-e, 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.**

~~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.

~~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.

Le syndicat se réserve le droit de proposer un libellé concernant la surveillance du milieu de travail.

ARTICLE 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet.

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

Le syndicat souhaite discuter de la proposition visant à ramener la semaine de travail à 37.5 heures sans réduction de salaire.

Il souhaite également que l'employeur, lorsqu'il prévoit un quart de travail entre 16 h et 8 h, offre cet horaire aux employés **personnes salariées** tous les six (6) mois. S'il y a plus de volontaires qu'il n'en faut, l'employeur attribue ces heures de travail selon l'ordre d'ancienneté. 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.

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications à ce sujet.

Exclusions

~~Les groupes FR, LI ou SC sont exclus de l'application du présent article.~~

Nonobstant 25.01 d) :

25.01 (e) ~~En vigueur le 5 août 2011,~~ Les employé-e-s qui occupent un poste dans le sous-groupe GS-FOS, dont les heures de travail ne se conforment pas à la définition du travail posté selon l'article 25.01d) ~~et dont les heures de travail commencent avant 06h00 ou se terminent après 18h00,~~ toucheront une prime de ~~deux dollars (2,00\$)~~ **correspondant à 14.3 % de son salaire annuel de base** de l'heure pour chaque heure travaillée entre 16h00 et 08h00.

1.10, 2.07, 2.02 Périodes de repos (GL, GS, SC)

~~L'Employeur doit prévoir~~ **L'employé-e aura** deux (2) périodes de repos de **quinze (15)** ~~dix (10)~~ minutes chacune au cours de chaque poste et trois (3) périodes de repos de **quinze (15)** ~~dix (10)~~ minutes chacune au cours de chaque poste d'une durée de douze (12) heures ou plus. Il peut être demandé à tout employé-e du Service correctionnel du Canada de prendre ces périodes de repos au lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

ARTICLE 27

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

Dispositions exclues

~~Les groupes LI, FR et SC sont exclus de l'application du présent article.~~

~~Le paragraphe 27.01, Prime de poste ne s'applique pas aux employés dont le travail n'est pas considéré comme étant du travail par postes et qui sont visés par le paragraphe 25.02; l'article 28 ou les paragraphes 2.02 et 2.03 de l'appendice B; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice C; les paragraphes 2.03 et 2.04 de l'appendice D; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice E; et le paragraphe 1.01 de l'appendice H.~~

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille ~~par postes~~ touche une prime de poste ~~de deux dollars (2 \$)~~ **correspondant à 14,3 % de son salaire annuel de base** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- (a) L'employé-e qui travaille ~~par postes~~, la fin de semaine, touche une prime supplémentaire ~~de deux dollars (2 \$)~~ **correspondant à 14,3 % de son salaire annuel de base** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et le dimanche.
- ~~(b) Les dispositions à alinéa a) ne s'applique pas à l'employé-e dont les heures de travail sont normalement cédulées du lundi au vendredi.~~

NOUVEAU

27.03 Les primes de poste et de fin de semaine sont considérées comme un revenu ouvrant droit à pension.

ARTICLE 29 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

29.04 Attribution du travail supplémentaire

Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible :

- a) d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles,

et

- b) donner aux employé-e-s qui sont tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant.
- (c) **L'employeur convertit les heures supplémentaires effectuées au taux horaire normal de l'employé-e pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les personnes salariées qualifiées, immédiatement disponibles**

Rémunération des heures supplémentaires

29.06 et 29.07 et tous les appendices – Modifier pour refléter le fait que les employé-e-s ont droit à une rémunération au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée.

29.09 Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus,
 - (i) juste avant les heures de travail prévues à son horaire et à qui on n'a pas donné de préavis avant la fin de sa dernière période de travail,

ou

 - (ii) juste après les heures de travail prévues à son horaire, reçoit un remboursement de **vingt (20 \$)** ~~dix dollars (10 \$)~~ pour un (1) repas, sauf si le repas est fourni gratuitement ou si l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement **vingt (20 \$)** ~~dix dollars (10 \$)~~ pour un (1) repas

supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- c) Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

ARTICLE 30 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

Appendic G, Annexe E (Équipages de navires)

10.03 Dans le cas des navires qui participent surtout à des opérations de recherche et de sauvetage, les **personnes salariées** doivent pouvoir rejoindre le navire **dans les soixante (60) minutes** ~~les trente (30) minutes~~. **Ces personnes auront droit à l'indemnité de disponibilité en vertu de l'article 31**. Dans le cas des navires dont la fonction principale n'est pas la recherche et le sauvetage, les **personnes salariées** doivent pouvoir rejoindre le navire dans un délai de soixante (60) minutes.

[convention cadre]

30.01 Si l'employé-e est rappelé au travail :

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu,
ou
- b) un jour de repos,
ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,

et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- (i) une rémunération égale à **quatre (4)** ~~trois (3)~~ heures de travail calculée au tarif des heures supplémentaires pour chaque rappel. ~~jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,~~
ou
 - (ii) une rémunération au tarif des heures supplémentaires pour les heures effectuées,
à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- d) La rémunération minimum mentionnée au sous-alinéa 30.01c)(i) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel touchent le minimum prévu au paragraphe 59.06.

e) nonobstant l'alinéa c), les équipages de navires sont considérés comme ayant quitté leur lieu de travail lorsqu'ils ont terminé leur quart et ne sont plus en service.

ARTICLE 31 DISPONIBILITÉ

Exclusions

Les groupes FR, LI ou SC sont exclus de l'application du présent article.

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

ARTICLE 32 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

32.01 Sous réserve du paragraphe 32.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

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

ARTICLE 34 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

34.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, **un congé de maternité, un congé parental ou un congé pour s'occuper de la famille**, la période totale du congé accordé est déduite de la période d' « emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;
- b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 35 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

35.xx enlève les références à la semaine de 40 heures

35.02.1

Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel calculés à raison de :

Exemples 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;~~
- c) ~~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 dix-septième (17^e) anniversaire de service;~~
- b)e) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;~~
- e) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;~~
- f) ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (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-cinq (25) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.**

35.03 (a)

- i. ~~Aux fins du présent paragraphe 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'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Il est entendu que les indemnités de départ reçues en vertu d'article paragraphes 60.04 à 60.07 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 de l'alinéa 35.02 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) 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, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir.**

35.11 Report et épuisement des congés annuels

- a) ~~Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, Toute~~ portion inutilisée des crédits de congés annuels d'un employé-e, jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures, est reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée **par une commission des accidents du travail** ~~raisonnablement par l'Employeur~~ 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'employé-e 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'employé-e;

ou

b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si l'employé-e 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'employé-e ou son agent a versé la prime.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, le syndicat se réserve le droit de soumettre des revendications concernant la protection en cas de traumatisme indirect et de cancer présumé pour le groupe FR après en avoir discuté avec l'Employeur.

ARTICLE 38 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

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) X (période non travaillée après
son retour au travail)
_____~~
~~[période totale à travailler
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 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'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).~~
- c) 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.
- 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.

- 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*.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

ARTICLE 39 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

39.02 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, Parks 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) X (période non travaillée après son retour au travail)~~
~~[période totale à travailler 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 Parcs 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).~~
- c) 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-huit (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 parentale 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.

- 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.
- 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*.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.~~

ARTICLE 40

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

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

40.02 L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a) l'employé-e 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 de ~~trois (3)~~ **one (1)** semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e 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) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) 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) ci-dessus, 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'assurance-emploi (a.-e.).
 - (iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).

- (iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (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).

- (v) **Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi, il (elle) a droit à un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et ladite prestation**

40.03 L'employé-e 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.

40.04 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'employé-e dans la fonction publique.

ARTICLE 41 CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT

- 41.01** Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables **si possible**, l'employé-e-s se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période maximale de huit (8) heures ou de sept virgule cinq (7,5) heures si la semaine de travail normal est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, 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. **Nonobstant les dispositions qui précèdent, les personnes qui travaillent par quarts se voient accorder et payer jusqu'à un (1) quart complet de congé.**
- 41.02** Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e-s et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

ARTICLE 42

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

42.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille **est définie selon l'article 2.** s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), des enfants en famille d'accueil, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e-s ou avec qui l'employé-e-s demeure en permanence.

42.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas :

(i) ~~soixante-quinze (75) trente-sept virgule cinq (37,5) heures~~ heures au cours d'une année financière. **Nonobstant les dispositions qui précèdent, les personnes qui travaillent par quarts se voient accorder et payer jusqu'à dix (10) quarts complet de congé.**

~~(ii) 40 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures;~~

~~(iii) 42 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures;~~

~~(iv) 46,6 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-six virgule six (46.6) heures.~~

42.03 Sous réserve du paragraphe 42.02, 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'employé-e-s et pour permettre à celui-ci ou celle-ci 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) vingt pour cent (20 %) des heures applicables précisées au paragraphe 42.02 peuvent être utilisées pour :~~

- e) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g) 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.

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

ARTICLE 44

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

- 44.01** 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** ~~vingt-quatrième (24e)~~ 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'employé e, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 44.05** 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 vingt-quatre (24) semaines après la naissance.~~

ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

- 46.01** Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de **dix (10) ~~sept (7)~~ jours civils de travail** consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter 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.
- 46.03** 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'employé-e 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. **Une demande de congé de deuil non payé pour assister aux funérailles d'une personne exclue du présent article ne peut être rejetée sans motif raisonnable.**
- 46.05** L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'une collègue de travail.

ARTICLE 52

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

52.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e-s se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période de congé payé maximale de ~~huit (8) heures ou de sept heures et demie (7,5), lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures,~~ pour des raisons de nature personnelle. **Nonobstant les dispositions qui précèdent, les personnes qui travaillent par quarts se voient accorder et payer jusqu'à un (1) quart complet de congé.**

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

ARTICLE 56

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

56.01

- (a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier ou cette dernière 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'employé-e 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 a souscrit.
- (b) Le ou les représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e 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'employé-e.
- (c) L'employé-e 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'employé-e, on remet à celui-ci ou 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'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

NOUVEAU

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

- a) de recevoir une copie du rapport versé à son dossier;**
- b) de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'elle l'a lu;**
- c) de soumettre, si 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 de l'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'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.

Dossier du personnel

- 56.10 i)** Sur demande écrite de l'employé-e, ~~son~~ **ses** dossiers personnel **seront** est mis à sa disposition **de l'employée** ~~une fois par année~~ aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

NOUVEAU

- 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 57
INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet.

ARTICLE 61

ADMINISTRATION DE LA PAYE

61.09 L'Employeur ~~s'efforce de~~ **versera** la rémunération des heures supplémentaires et les autres primes dans les quatre (4) semaines suivant la fin du mois civil au cours duquel les heures ont été faites ou les primes méritées.

Le syndicat se réserve le droit de déposer un libellé précisant que l'employé-e a aussi droit à toute augmentation d'échelon de rémunération qui pourrait s'appliquer pendant la période d'intérim en fonction du service cumulatif dans un groupe et à un niveau particulier.

ARTICLE 63 MARCHANDISES DANGEREUSES

63.01 Un employé-e-s certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confiée la responsabilité d'emballer, ~~et~~, d'étiqueter, **de manipuler et/ou de transporter** des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, citée ci-haut, reçoit une indemnité quotidienne de ~~trois dollars et cinquante (3,50 \$)~~ **dix dollars et cinquante (10,50 \$)** pour chaque jour où ~~il~~ ~~ou~~ elle doit emballer, et étiqueter, **manipuler et/ou de transporter** des marchandises dangereuses pour le transport, jusqu'à concurrence de ~~soixante-quinze dollars (75 \$)~~ **deux cent vingt-cinq dollars (225 \$)** pour chaque mois au cours duquel ~~il~~ ~~ou~~ elle conserve cette certification.

ARTICLE 66

DROITS D'ATTESTATION PROFESSIONNELLE

66.01 L'Employeur rembourse à l'employé-e **tous les frais médicaux**, et tous les droits d'inscription, de permis, **d'adhésion, d'examen** ou d'attestation à une organisation, un conseil d'administration ou un organisme gouvernemental lorsque ces dépenses sont nécessaires à l'exercice des fonctions de l'employé-e.

66.02 Les cotisations syndicales dont il est fait mention à l'article 11, Précompte des cotisations, de la présente convention sont expressément exclues au titre des frais remboursables par le présent article.

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet.

APPENDICES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Le Syndicat proposera des modifications aux taux de rémunération annuels après qu'il aura reçu de l'Employeur des renseignements sur la paie et d'autres renseignements d'ordre économique.

NOUVEL ARTICLE

INDEMNITÉS

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 touchent, entre autres, les indemnités suivantes :

- Indemnités calculées en pourcentage du salaire annuel
- Certificat de conduite de chariot élévateur
- Travail salissant
- Stationnement
- Vêtements-Courriers diplomatique
- Soins de toilette
- D'isolement
- Travail scientifique
- Santé
- D'urgence nucléaire
- Abordage armé
- Spécialiste en sauvetage
- Travail dangereux
- Livraison de nourriture
- Hauteur
- Supplémentaire
- Indemnité d'épicerie dans un phare à personnel de roulement
- Prime d'ancienneté
- Communications
- Marin partir en mer
- Indemnités provisoires

APPENDIX J
PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet.

APPENDIX L
LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

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-cinquante (150)~~ **quatre-vingt-quinze (95)** jours de la date de signature.

APPENDIX I

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 employés 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.

APPENDICES GROUPES SPÉCIFIQUES

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications au sujet des Groupes spécifiques . Ces revendications touchent, entre autres, les suivantes :

Appendice A-FR

- Prime d'ancienneté calculée en pourcentage du salaire annuel
- Généralités – Ajouter la définition suivante : « journée » désigne la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e est généralement requis de s'acquitter de ses fonctions. Cette période commence à l'heure désignée du changement d'équipe. Modifier c) comme suit : [...]« jusqu'à **un quart de travail** huit heures, virgule quatre (8,4) ».

Appendice B-GL

- Prime de formation des détenus

Appendice C-GS

- Service de courrier diplomatique : heures de travail
- Frais de repas

Appendice F-LI

- Congé pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste
- Établissement du calendrier des congés annuels
- Frais de déplacement pour se présenter au travail, remboursement intégral
- Augmentation de la période allouée pour se présenter au travail
- Périodes hors-service – absences
- Indemnité de déplacement versée par l'Employeur au représentant-e syndical pour la visite annuelle des stations de phare

Appendice G-SC

- Prime d'ancienneté
- Pleine pension après 25 ans de service
- Prime de surveillant
- Frais de déplacement pour se présenter au travail, remboursement intégral
- Régime d'accumulation des jours de relâche
- Préavis en cas de changement d'horaire
- Recours à des travailleurs non syndiqués durant les périodes de mise en rade
- Établissement du calendrier des congés annuels
- Accès à Internet ou intranet, au téléphone et au dépannage informatique pour faciliter le travail
- Augmentation de la période allouée pour se présenter au travail
- Périodes et indemnités de repas

**NOUVEL ARTICLE
L'ANCIENNETÉ/SERVICE**

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet.

NOUVEL ARTICLE SERVICES DE GARDE D'ENFANTS

Le syndicat se réserve le droit de proposer un libellé au sujet de la mise sur pied d'un comité syndical-patronal national pour étudier, aux frais de l'employeur, les besoins des membres de l'AFPC en matière de garde d'enfants et l'offre de services de qualité qui pourraient y répondre, et proposer des mesures spécifiques pour élargir l'accès à de tels services partout au pays.

Le syndicat se réserve le droit de proposer une revendication au sujet de la mise sur pied de garderies en lieu de travail.

NOUVEL ARTICLE PAS DE SOUS-TRAITANCE

NOUVEAU

X.01 Le travail de l'unité de négociation ne peut être confié à la sous-traitance ou privatisé, à moins que l'Alliance et l'Agence en aient convenu autrement par écrit.

XX.02 L'employeur s'engage à ramener 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.

XX.03 Les dispositions interdisant la sous-traitance s'appliquent à toute personne qui exécute le travail d'un membre de l'unité de négociation et qui ne fait pas partie de cette unité, notamment les entrepreneurs privés, les étudiant-e-s, et les bénévoles.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

NOUVEAU

XX.01 L'Employeur accordera un congé payé de cinq (5) jours par année, jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours, à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la Loi sur la pension dans la fonction publique.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE TRANSITION PRÉALABLE À LA RETRAITE

NOUVEAU

Toute employée ou tout employé 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 peut prendre un congé de transition préalable à la retraite pendant une période maximale de quatre (4) ans, mais il doit accepter de prendre sa retraite au terme de la période de congé.

NOUVEL ARTICLE FONDS DE JUSTICE SOCIALE

NOUVEAU

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 tous les employés de l'unité de négociation à partir de la date à laquelle le Fonds de justice sociale de l'AFPC est déclaré « organisme de bienfaisance » par l'Agence du revenu du Canada. 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.

NOUVEL ARTICLE PENSION DE RETRAITE

Le syndicat se réserve le droit de déposer des revendications au sujet de l'admissibilité aux congés pour affaires syndicales, aux primes et indemnités aux fins du calcul ouvrant droit à pension.

Le syndicat se réserve le droit de déposer des revendications au sujet de la prolongation de la période de réflexion accordée aux personnes salariées pour prendre une décision liée au rachat du service ouvrant droit à pension.

Le syndicat se réserve le droit de déposer des revendications au sujet de l'admissibilité à une retraite anticipée pour le SC-Groupe Équipages de navires.

NOUVEL ARTICLE UNIFORMES

xx.xx Tous les uniformes et autres vêtements fournis par l'employeur sont des produits canadiens et portent une étiquette syndicale reconnue.

NOUVEL ARTICLE 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.

NOUVEL ARTICLE RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

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.**

Certificat médical

- xx. Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un médecin dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a) ci-dessus.**
- xx. Lorsque l'Employeur demande à l'employé-e de fournir un certificat médical, il doit lui rembourser les frais d'obtention du certificat. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.**

NOUVEL ARTICLE EMPLOI POUR LES ÉTUDIANTES

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

NOUVEL ARTICLE CONGÉ AUTOFINANCÉ ET ÉTALEMENT DE REVENU

Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions au sujet du congé avec étalement du revenu après en avoir discuté avec l'employeur.

NOUVEL ARTICLE
REVUE DE LA STRUCTURES DES GROUPES PROFESSIONNELS

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications au sujet de la réforme de la classification et de la structure des groupes professionnels visant le groupe Services de l'exploitation (SV).