



NÉGOCIATIONS 2014

PARCS CANADA

**REVENDEICATIONS
CONTRACTUELLES**

décembre 2014

Le présent document contient les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada en vue de la présente ronde de négociations pour le groupe Parcs Canada. Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts futurs proposés, et sous réserve d'erreurs ou d'omissions.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter d'autres revendications, de modifier ou de retirer celles déjà soumises à tout moment durant les négociations et de déposer des contre-offres aux propositions de l'Agence.

Les personnes salariées visées par la présente convention sont fières 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.

Lorsque le terme « RÉSERVE » est inscrit en majuscule, cela signifie que le syndicat se réserve le droit de déposer à une date ultérieure d'autres revendications collectives, y compris des propositions salariales globales.

Si aucune partie ne présente de revendication au sujet d'un article en particulier, cet article sera automatiquement renouvelé, à l'exception des articles qui devront être modifiés à la suite de l'adoption de nouvelles dispositions par les deux parties.

Dans le présent document, les modifications et les ajouts proposés à un libellé sont signalés en caractères gras et les suppressions proposées sont rayées.

En dernier lieu, le syndicat demande à l'employeur de lui communiquer tout projet de changement visant de l'organisation ou le lieu de travail susceptible d'avoir une incidence au cours de la présente ronde de négociations. Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

Les membres de l'équipe de négociation :

Daniel Britton
Kevin King
Mike LeBlanc
Jennifer Legue
Loretta Moar
Jack Norris
Daniel Toutant
Janson LaBond
Tom Milne

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Modifier en ajoutant ce qui suit :

« **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, **le gendre, la bru, le beau-frère, la belle-sœur**, les grands-parents de l'employé-e, **l'oncle, la tante ou 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.~~ **toute personne pour laquelle l'employé-e a officiellement assumé la responsabilité de l'aider ou de la soutenir.**

Modifier comme suit :

« heures supplémentaires » (overtime) désigne :

- a) ~~dans le cas d'un employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle~~ **qu'un employé-e** exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,

ou
- b) ~~dans le cas d'un employé-e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,~~

ou
- c) ~~dans le cas d'un employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (paragraphes 22.11 à 22.14), le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) par semaine,~~

ARTICLE 6 POLITIQUES DE L'AGENCE

Modifier comme suit :

6.01 a) Les politiques suivantes de l'Agence, telles qu'elles existent à la date de signature de la présente convention et telles qu'elles sont modifiées de temps à autre en conformité avec le présent article, font partie de la présente convention collective :

- (i) Déplacements
- (ii) Postes isolés
- (iii) Premiers soins au public
- (iv) Prime au bilinguisme
- (v) Uniformes
- (iv) Dotation**

Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications ayant trait au remplacement des postes vacants dans le cadre de la politique de dotation de l'Agence après en avoir discuté avec l'Agence.

Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications visant à obtenir l'engagement de l'Agence à l'égard de la mise en œuvre d'initiatives éthiques (« Non à l'exploitation ») pour son approvisionnement de fournitures et, plus particulièrement, pour l'achat d'uniformes et de vêtements fournis aux employé-e-s afin de s'assurer que ces vêtements sont exclusivement confectionnés dans des ateliers syndiqués et canadiens.

ARTICLE 11 UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE

Modifier comme suit :

11.01 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'Agence pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Agence 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.~~

11.02 ~~L'Agence maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre~~ **met aussi** à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.

Ajouter les nouveaux paragraphes suivants :

11.03 L'Agence 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 leur temps libre au travail.

11.04 Les personnes représentantes dûment accréditées par l'Alliance peuvent avoir accès aux locaux de l'Agence pour régler une plainte ou un grief ou pour assister à une réunion avec la direction ou avec des employé-e-s représentés par l'Alliance.

ARTICLE 13

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

Modifier le titre de l'article en supprimant les termes « ou non payé »

Remplacer tous les congés non payés par des congés payés dans le présent article.

Modifier comme suit :

13.01 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, quand~~ **Lorsqu'**une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe 190 (1) de la LRTFP alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186 (1)a) ou 186 (1)b), du sous-alinéa 186 (2) a)(i), de l'alinéa 186 (2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188 a) ou du paragraphe 189 (1) de la LRTFP, l'Agence accorde un congé payé :

a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

13.02 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, IL~~ L'Agence accorde un congé ~~non~~ payé :

a) à l'employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

13.03 L'Agence accorde un congé payé :

a) à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

b) ~~lorsque les nécessités du service le permettent,~~ à l'employé-e cité comme témoin

par un autre employé-e ou par l'Alliance.

Séances d'un conseil d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public et lors du processus de gestion informelle des conflits (GIC)

~~13.04~~ Lorsque les nécessités du service le permettent, ~~IL~~ L'Agence accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant un conseil d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors du processus de gestion informelle des conflits (GIC).

13.05 L'Agence accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par un conseil d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors du processus de gestion informelle des conflits (GIC) et, ~~lorsque les nécessités du service le permettent,~~ un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par l'Alliance.

Arbitrage des griefs

~~13.06~~ Lorsque les nécessités du service le permettent, ~~IL~~ L'Agence accorde un congé payé à l'employé-e qui est :

- a) partie à l'arbitrage,
- b) le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage,
et
- c) un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

13.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief ou d'une plainte de relations de travail reliée à une politique de l'Agence avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter le grief ou la plainte, l'Agence leur accordera, ~~lorsque les nécessités du service le permettent,~~ une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national, et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national ou de l'aire de compétence du représentant.

~~13.08~~ Sous réserve des nécessités du service,

- a) lorsque l'Agence convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national,

- b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Agence, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national,
- et
- c) lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national, et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national ou de l'aire de compétence du représentant.

Séances de négociations contractuelles

13.09

- a) ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.~~
- b) ~~Pour fins administratives, l'Agence continuera de payer l'employé-e et l'Alliance remboursera l'Agence ses coûts salariaux à l'intérieur de trente (30) jours de la date de réception de la demande de remboursement de l'Agence.~~

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

~~13.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.~~

Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article

~~13.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.~~

Réunions de l'Alliance et conventions

~~13.12 Sous réserve des nécessités du service, l'Agence accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, de l'exécutif national des Éléments et du conseil exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.~~

Cours de formation des représentants

13.13 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent,~~ L'Agence accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

Postes de l'exécutif de l'Alliance et de l'Élément

13.14 À moins d'indication contraire de cet article, sous réserve ~~des nécessités du service et d'un préavis raisonnable,~~ l'Agence accordera un congé non payé aux représentants qui occupent des postes au niveau de l'exécutif d'un Élément ou de l'Alliance afin de représenter des employé-e-s qui ne sont pas à l'emploi de l'Agence. **Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

NOUVEAU

13.15

- (i) **L'Agence accorde un congé payé à un employé-e, ou à un nombre raisonnable d'employé-e-s, pour participer aux activités suivantes :**
- a) **une formation syndicale ou un programme d'études**
 - b) **des consultations syndicales patronales**
 - c) **des programmes mixtes de formation**

NOUVEAU

13.XX L'Agence informe l'Alliance sur 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 d'employé-e-s pour que ceux-ci puissent offrir une séance d'information sur le syndicat à ces nouvelles recrues.

Nota : Pour conclure une entente au sujet de cette revendication, il faudrait supprimer le paragraphe 12.05.

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

NOUVEAU

15.01 Aucune mesure disciplinaire sous forme d'un avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement ou sous toute autre forme n'est imposée à l'employé-e sans motif valable, raisonnable et suffisant et sans que lui soit remis au préalable ou au même moment un avis écrit précisant les motifs de la mesure disciplinaire imposée.

Modifier comme suit :

~~15.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié, l'Agence s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Agence s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.~~

15.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audience concernant une mesure disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il ou elle ~~est informé par l'Agence qu'il ou elle a le droit, sur demande, d'~~ **peut** être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e **et son représentant syndical reçoivent** au minimum une journée de préavis de cette réunion.

15.03 L'Agence informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a eu lieu.

15.04 L'Agence convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

15.05 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 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.

15.06 Lorsqu'un employé-e et/ou un représentant syndical est tenu d'assister à une rencontre ou enquête disciplinaire ou administrative en dehors des heures normales de travail ou durant une période de congé saisonnier, l'Agence lui versera une rémunération comme s'il s'était présenté au travail.

NOUVEAU

- 15.07 L'Agence 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 à 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.**
- 15.08 Aucun employé-e ne doit faire l'objet de sanctions disciplinaires pour avoir refusé de franchir une ligne de piquetage en cas de grève ou de lock-out à son lieu de travail.**

ARTICLE 16
PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS

Modifier comme suit :

16.04 Étapes de la procédure de règlement des griefs

- a) Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief doit passer par les paliers suivants :
 - (i) palier 1 - Premier niveau de gestion, tel que délégué par l'Agence.
 - (ii) dernier palier - Directeur général de l'Agence ou représentant autorisé.

Un employé-e membre de l'unité de négociation ne peut en aucune circonstance représenter l'Agence durant les différents paliers de la procédure de règlement de grief.

ARTICLE 17

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

17.01 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 ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, **son identité sexuelle ou l'expression de celle-ci, son militantisme politique**, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

17.02 L'Alliance et l'Agence reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement ~~sexuel~~, **d'abus de pouvoir et d'intimidation** et elles conviennent que le harcèlement ~~sexuel~~, **l'abus de pouvoir et l'intimidation** ne seront pas tolérés dans le lieu de travail.

NOUVEAU

17.03 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 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.**

17.034

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera 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 ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

17.045 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~~, de discrimination, **d'abus de pouvoir et d'intimidation**. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Le syndicat se réserve le droit de proposer un libellé au sujet de la surveillance du lieu de travail après en avoir discuté avec l'employeur.

ARTICLE 22 DURÉE DU TRAVAIL

Modifier comme suit :

22.05 Le syndicat propose de modifier le présent paragraphe ainsi que tous les autres articles applicables afin de ramener à 35 heures la durée de la semaine de travail de tous les employé-e-s sans perte de salaire.

22.08 Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail ~~dans le cas des~~ **pour tous les** employé-e-s. ~~qui ne font pas partie de l'exploitation. L'Agence convient, lorsque les nécessités du service le permettent, de maintenir la pratique actuelle qui consiste à accorder des périodes de repos aux employé-e-s de l'exploitation.~~

ARTICLE 23 PRIMES DE POSTE

Modifier comme suit :

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 22.05 à 22.07. De plus, le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s classifiés dans le groupe SC.

23.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par poste touche une prime de poste ~~de deux dollars (2 \$) de l'heure~~ **correspondant à 14,3 % de son taux horaire** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 17 h et 6 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 6 h et 17 h.

23.02 Prime de fin de semaine

Les employé-e-s reçoivent une prime supplémentaire ~~de deux dollars (2 \$) de l'heure~~ **correspondant à 14,3 % de son taux horaire** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 24 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Modifier comme suit :

24.01 Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs suivants :

- a) ~~tarif et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions de l'alinéa 24.01 b)~~ **tarif double (2x) pour toutes les heures supplémentaires effectuées.**

- b) ~~tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) ou seize (16) heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une période donnée de vingt quatre (24) heures ou en sus de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) pendant son premier jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés, série qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé.~~

- c) ~~lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné à l'alinéa b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé dans le Code des heures de travail, il ou elle continue d'être rémunéré au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.~~

24.02 ~~Nonobstant toute disposition contraire du présent article, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s travaillant comme gardes de parc qui effectuent des patrouilles dans l'arrière-pays pour une durée de plus de huit (8) heures consécutives pendant une période de deux semaines;~~

- a) ~~Les gardes de parc ont le droit à une rémunération au tarif normal pour toutes les heures de travail qu'ils ou elles effectuent, sauf lors d'un jour de repos ou d'un jour férié désigné payé, jusqu'à concurrence d'une moyenne de soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80) heures (selon le Code des heures de travail) pendant une période de deux (2) semaines et au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures de travail qu'ils ou elles effectuent;~~

- b) ~~Les gardes de parc ont le droit à une rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent un premier jour de repos, et au tarif double (2) pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent le deuxième jour de repos et les jours de repos subséquents,~~

~~lorsque l'horaire de travail prévoit deux (2) jours ou plus de repos contigus.~~

Renommer l'article en conséquence.

24.03 Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'Agence~~, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé selon l'article 34.

ARTICLE 25
INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL

Le syndicat se réserve le droit de déposer des propositions au sujet du présent article après avoir discuté avec l'Agence de sa politique concernant les déplacements.

ARTICLE 26 DISPONIBILITÉ

Modifier comme suit :

26.01 Lorsque l'Agence 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 équivalant à une **heure et demie (1 ½)** ~~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 27
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Modifier comme suit :

- 27.01 k)** ~~un (1) deux autres jours~~ dans l'année qui, ~~de l'avis de l'Agence, est~~ **sont** reconnus 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'Agence, un tel~~ **ces jours additionnels n'est ne sont** pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième (3^e) lundi de février et** le premier lundi d'août,

ARTICLE 28 OBLIGATIONS RELIGIEUSES

Modifier comme suit :

28.01 L'Agence fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé-e qui demande un congé pour remplir ses obligations **traditionnelles**.

28.02 Le nombre total de crédits de congés payés accordés en vertu du présent article ne dépasse pas vingt-deux heures et demie (22,5) ou vingt-quatre heures (24) (selon le Code des heures de travail).

~~28.02~~ Les employé-e-s 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 employé-e qui travaille par poste) pour remplir leurs obligations religieuses.

~~28.03~~ Nonobstant le paragraphe 28.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Agence, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Agence. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Agence.

28.03 L'employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'Agence 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. **Toutefois, l'Agence peut autoriser des demandes de congé pour obligations religieuses lorsqu'il n'est pas possible de présenter un avis de quatre semaines.**

ARTICLE 32 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier comme suit :

32.01 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

32.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80) heures (selon le Code des heures de travail) de rémunération, tout-e employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) ou dix (10) heures (selon le Code des heures de travail) jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) ou treize virgule trois trois (13,33) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c) treize virgule sept cinq (13,75) ou quatorze virgule six sept (14,67) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son ~~seizième (16^e)~~ **dixième (10^e)** anniversaire de service;
- d) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) ou quinze virgule trois trois (15,33) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son ~~dix-septième (17^e)~~ **onzième (11^e)** anniversaire de service;
- e) quinze virgule six deux cinq (15,625) ou seize virgule six sept (16,67) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18^e)~~ **douzième (12^e)** anniversaire de service;
- f) seize virgule huit sept cinq (16, 875) ou dix-huit (18) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son ~~vingt-septième (27^e)~~ **vingtième (20^e)** anniversaire de service;
- g) dix-huit virgule sept cinq (18,75) ou vingt (20) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

Nota : Le syndicat propose que ces modifications soient ajoutées au paragraphe 56.09.

ARTICLE 34 CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

Modifier comme suit :

34.01

- a) Le temps supplémentaire, le temps de déplacement rémunéré en temps supplémentaire, le temps de disponibilité, le rappel au travail et l'indemnité de rentrée au travail et la prime pour le travail effectué lors d'un jour férié désigné donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'Agence~~, il peut être compensé au moyen d'une période équivalente de congé payé.

34.02 Lorsque, pendant une période de congé compensatoire, l'employé-e bénéficie :

- a) d'un congé de deuil payé,
ou
- b) d'un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille sur présentation d'un certificat médical,
ou
- c) d'un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,
- d) d'un congé pour comparution en cour,**

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'Agence l'approuve, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

ARTICLE 35
RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

Modifier comme suit :

35.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) ou quatre (4) heures **par rendez-vous** (selon le Code des heures de travail) sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

~~**35.02** 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 36 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Modifier comme suit :

36.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail ~~d'une durée fixée raisonnablement par l'Agence~~ 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'Agence 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.

ARTICLE 37
CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Modifier comme suit :

37.02 Indemnité de maternité et/ou indemnité parentale

a) L'employé-e à qui un congé de maternité et/ou un congé parental non payé a été accordé a droit à une indemnité, conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) ci-après ~~;~~ ~~si elle ou il :~~

~~(i) — compte six (6) mois de service continu avant le début du congé~~

(ii) fournisse à l'Agence la preuve qu'il ou elle a demandé et touché des prestations de maternité, des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime 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'Agence par laquelle elle ou il s'engage à retourner au travail à la date à laquelle son congé approuvé (sauf si un autre congé approuvé vient modifier cette date) pour une période égale à celle pendant laquelle une indemnité lui a été versée.~~

~~b) — L'employé-e qui ne retourne pas au travail ou qui y retourne sans toutefois travailler toute la période stipulée au sous-alinéa (a) (iii) doit rembourser l'Agence au pro-rata comme suit :~~

~~(indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)
————— [période totale à travailler précisée en a)(iii)]~~

~~c) — Le remboursement prévu au paragraphe b) ne s'applique pas dans les situations suivantes :~~

~~(i) — décès;~~

~~(ii) — mise en disponibilité;~~

~~(iii) — départ anticipé par suite d'un manque de travail ou la suppression d'une fonction dont la durée déterminée aurait été suffisante pour respecter les dispositions du sous-alinéa a) (iii);~~

~~(iv) — fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est rengagé par l'Agence ou une autre organisation énumérée dans les annexes I ou IV de la Loi~~

~~sur la gestion des finances publiques (LGFP), ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou l'Agence du revenu du Canada dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées au sous-alinéa (a) (iii);~~

~~(v) — l'employé-e est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique; ou~~

~~(vi) — l'employé-e occupe un poste au sein d'un organisme visé par les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP) qui satisfait aux obligations précisées au sous-alinéa (a)(iii).~~

~~d) — Pour les besoins du sous-alinéa a)(iii) et de l'alinéa b), 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 au sous-alinéa a)(iii), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division b).~~

ARTICLE 38
RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Modifier comme suit :

38.05 Lorsque l'Agence 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'Agence 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 39 CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

Modifier comme suit :

~~39.02~~ Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait), 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 ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

~~39.03~~ Sous réserve du paragraphe 39.02, l'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille **telle que définie à l'article 2**, selon les conditions suivantes :

- a) l'employé-e en informe l'Agence 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 est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse 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 continue des services.

e) Congé de compassion

- (i) Nonobstant la ~~clause 39.02~~ et les paragraphes 39.03b) 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 lorsqu'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 un employé-e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), il ou elle a droit à un montant équivalant à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et ladite prestation.**

ARTICLE 40 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Modifier comme suit :

40.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait), **des petits-enfants**, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), **des frères, des sœurs** ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

40.02 La durée totale des congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40)~~ **soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80)** heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière.

ARTICLE 42 CONGÉ ~~DE MARIAGE~~ D'UNION CONJUGALE PAYÉ

Modifier comme suit :

42.01 Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Agence un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) aux fins ~~de contracter mariage~~ **de déclarer une union conjugale**.

42.02 Là où le mariage de personnes de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Agence un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le conjoint ou la conjointe, il ou elle bénéficie d'un congé **d'union conjugale** payé de trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante (40) heures (suivant le Code des heures de travail de l'employé-e) pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.

ARTICLE 44 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Modifier comme suit :

~~44.01~~ Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le conjoint ou la conjointe, l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, un grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, le beau-frère, la belle-soeur, la tante, l'oncle et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

44.02 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, **comme définie à l'article 2**, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours **ouvrables** civils consécutifs. 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. **Lorsque le membre de la famille proche est le conjoint ou la conjointe ou l'enfant de l'employé-e, celui ou celle-ci a droit à un congé payé additionnel de quinze (15) jours ouvrables.**

~~44.03~~ L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

ARTICLE 47 CONGÉ D'ÉTUDES ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Modifier comme suit :

47.10 Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employé-e-s la possibilité, à l'occasion :

- a) de participer à des ateliers, à des cours de faible durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif;
- b) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'Agence;
- c) d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de l'employé-e qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'Agence, ces recherches permettront à l'employé-e de mieux remplir ses tâches actuelles. **Par conséquent :**
- d) **un employé-e, en consultation avec l'employeur, peut demander en tout temps de participer à des activités de perfectionnement professionnel en vertu du présent article. L'employeur s'engage à faire tous les efforts raisonnables pour consentir à une telle demande sous réserve des nécessités du service;**
- e) **l'employeur peut choisir un employé-e pour participer à des activités de perfectionnement professionnel en vertu du présent article. L'employeur consulte l'employé avant de déterminer le lieu et la durée du programme de travail ou d'études;**
- f) **l'employé-e choisi par l'employeur pour participer à des activités de perfectionnement professionnel continue de toucher sa rémunération normale y compris toute augmentation ou bonification à laquelle il ou elle est admissible;**
- g) **l'employé-e qui participe à des activités de perfectionnement professionnel en vertu du présent article peut obtenir un remboursement de ses frais raisonnables de déplacement et d'autres dépenses que l'employeur juge appropriées;**
- h) **l'employeur doit s'assurer que des publications professionnelles reliées aux domaines d'expertise de son personnel sont disponibles dans le lieu de travail;**

- i) les parties à la présente reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de consultations mixtes sur le perfectionnement professionnel et s'engagent à tenir des consultations à ce sujet dans le lieu de travail et la section locale, sous réserve des dispositions de l'article 18, Consultations mixtes.**

Le syndicat souhaite discuter de l'application du présent article pour ce qui est, entre autres, des points suivants :

- 1) Pas de détails sur les budgets de formation accordés durant l'année financière*
- 2) Pas d'accès égal à l'ensemble des membres du personnel pour la formation nécessaire au maintien de leur poste actuel*
- 3) Arrêt de la formation obligatoire pour des raisons budgétaires*
- 4) Disponibilité de la formation en secourisme pour les membres du personnel et sur demande*

ARTICLE 48
CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

Modifier comme suit :

48.02 ~~Congés de bénévolat et personnel~~

- a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Agence et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière :
- (i) ~~sept virgule cinq (7,5) ou huit (8)~~ **quinze (15) ou seize (16)** heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé pour des raisons de nature personnelle;
 - (ii) ~~sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) 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.~~
- b) Les employé-e-s qui travaillent moins que douze (12) semaines au cours d'une année financière ont droit à une allocation totale de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) conformément au sous-alinéa a) (i).
- c) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Agence. Cependant, l'Agence fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

48.xx **Congé de transition préalable à la retraite**

Le syndicat se réserve le droit de présenter une revendication à ce sujet après en avoir discuté avec l'employeur.

48.xx **Congé autofinancé**

Le syndicat se réserve le droit de présenter une revendication à ce sujet après en avoir discuté avec l'employeur.

48.xx **Congé avec étalement de revenu**

Le syndicat se réserve le droit de présenter une revendication à ce sujet après en avoir discuté avec l'employeur.

**ARTICLE 54
DROITS D'INSCRIPTION**

Le syndicat se réserve le droit de proposer un libellé pour ajouter toutes les désignations professionnelles dans le paragraphe 54.02.

**ARTICLE 56
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

Modifier comme suit :

Généralités

56.03 Les employé-e-s à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément ~~aux à l'alinéas b) et c)~~ **a)** de la définition des heures supplémentaires au paragraphe 2.01.

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions au sujet du présent article et d'autres dispositions ayant trait au personnel à temps partiel.

ARTICLE 58
ADMINISTRATION DE LA PAYE

Modifier comme suit :

58.07 Rémunération d'intérim

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Agence 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 une journée ouvrable entière/un quart de travail entier :**
- ~~(i) si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique «X» (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs;~~
 - ~~(ii) si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique «Y» (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins un (1) jour de travail ou poste.~~

L'employé-e 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.

Ajouter les nouveaux alinéas suivants :

- c) **Un employé-e nommé-e pour une durée indéterminée qui est tenu d'occuper un poste par intérim d'une classification et d'un niveau supérieurs pendant six (6) semaines ou plus, a droit à une augmentation d'échelon de rémunération équivalant à cette classification et ce niveau supérieurs après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif.**
- d) **Afin de déterminer le moment où l'employé-e nommé pour une période indéterminée est admissible au prochain échelon de rémunération du poste par intérim, on entend par « service cumulatif » toute période d'affectation par intérim de six (6) semaines ou plus à une même classification et un même niveau au sein de l'Agence.**

NOUVEAU – Paragraphe 58.10

58.10 Si l'Agence ne rembourse pas à l'employé-e les sommes qui lui sont dues en vertu des dispositions de la présente convention collective, sans que l'employé-e en soit responsable, elle doit indemniser l'employé-e au taux de deux pour cent (2 %) pour chaque période de trente (30) jours pendant laquelle les sommes dues demeurent impayées. Le présent paragraphe ne dégage en aucun cas l'Agence de son obligation de rémunérer le personnel en temps opportun.

ARTICLE 61
DURÉE DE LA CONVENTION

Modifier comme suit :

61.01 La durée de la présente convention collective va de la date de signature jusqu'au ~~4 août 2014~~ **XX/XX/XXXX. (RÉSERVE)**

61.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur ~~à la date de sa signature~~ **le premier jour de mise en vigueur de la présente convention.**

**NOUVEL ARTICLE
SERVICE DE GARDE À L'ENFANCE**

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 les besoins des membres de l'AFPC en matière de garde d'enfants, les offres de services de qualité qui pourraient y répondre, et proposer des mesures précises pour que l'employeur finance des services accessibles dans l'ensemble du pays.

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

**NOUVEL ARTICLE
PROTECTION CONTRE LA SOUS-TRAITANCE**

XX.01 Le travail accompli par l'unité de négociation ne peut être confié à la sous-traitance ou privatisé, sauf si l'Alliance et l'Agence en conviennent autrement par écrit.

XX.02 L'Agence rapatrie 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 de la présente pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.

**NOUVEL ARTICLE
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 a droit à un congé payé pour se présenter à ces rendez-vous.

**NOUVEL ARTICLE
DROITS D'ANCIENNETÉ**

Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications visant un nouvel article sur les droits d'ancienneté.

**NOUVEL ARTICLE
FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

L'Agence 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 employé-e-s de l'unité de négociation. L'Agence 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
EMPLOYÉ-E-S SAISONNIERS**

Le syndicat se réserve le droit de proposer un nouvel article concernant les employé-e-s saisonniers.

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION et INDEMNITÉS

RÉSERVE

**APPENDICE « E »
CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT
AUX EMPLOYÉ-E-S OPÉRATIONNELS DE CANAUX**

Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions au sujet du présent appendice.

**APPENDICE « K »
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions au sujet du présent appendice.

**APPENDICE « O »
L'EMPLOI ÉTUDIANT**

Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions au sujet du présent appendice.

CONSEIL NATIONAL MIXTE

Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions au sujet du CNM après en avoir discuté avec l'Agence.