



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2019

Services frontaliers (FB)

10 janvier 2019

Préambule :

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en vue de la présente ronde de négociation pour le groupe des Services frontaliers (FB). Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts qui pourraient être proposés plus tard, et sous réserve d'erreurs ou omissions.

L'AFPC se réserve le droit de modifier et de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de présenter des contre-propositions et de présenter de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouvelles informations obtenues durant les négociations.

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.

Là où l'expression À DÉTERMINER apparaît, cela signifie que le Syndicat se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure. Notamment, l'AFPC se réserve le droit de présenter une proposition salariale globale lorsqu'elle le jugera approprié durant les négociations.

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

Enfin, l'AFPC demande à l'Employeur de lui communiquer toutes modifications proposées à l'organisation ou aux lieux de travail qui peuvent avoir une incidence sur la présente ronde de négociation. Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

« famille » (family) se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la belle-sœur, le beau-frère**, les grands-parents de l'employé-e, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, **tout autre parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e, ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

« **Service** » signifie

Le syndicat se réserve le droit de formuler une proposition au sujet de la définition de « service » dans la convention collective. Cela vaut non seulement pour l'article 2, mais aussi pour toutes les autres occurrences de « service ».

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.~~

~~**13.032** L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.~~

13.043

- a) Le représentant **reçoit** 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).

13.054 L'employeur convient d'accorder à l'Alliance et aux nouvelles personnes salariées, jusqu'à concurrence de soixante (60) minutes de congé payé afin que les nouvelles personnes salariées, au moment de leur accueil, soient informées de l'existence d'une convention collective entre l'Alliance et l'employeur. ~~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

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

14.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'Employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin ~~si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.~~

14.08 Sous réserve des nécessités du service,

- a) lorsque l'Employeur 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 sa zone d'affectation~~, et du statut de « présent au travail » ~~si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation~~;
- b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé ~~si la réunion se tient dans sa zone d'affectation~~ et d'un congé non payé ~~si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation~~;
- 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 sa zone d'affectation~~ et d'un congé non payé ~~si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.~~

14.14 ~~À compter du 1^{er} janvier 2018,~~ Les congés **non payés** accordés à l'employé-e **en vertu du présent article, à l'exception du paragraphe 14.15** les paragraphes ~~14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13~~ seront payés; l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

14.xx **Présidents de succursale**

L'Employeur accorde un congé payé aux employé-e-s qui agissent comme présidents de succursale, ou comme représentant national du

SDI à l'exception du président national au nom de l'Alliance afin que ces employé-e-s puissent s'acquitter des tâches de leur charge.

14.x2 L'employeur accorde un congé non payé, qu'il peut recouvrer, pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.

ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

NOUVEAU

17.01 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 :

a) motif valable, raisonnable et suffisant;

et

b) sans que lui soit remis au préalable ou au même moment un avis écrit précisant les motifs de la mesure disciplinaire imposée.

17.012

~~Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire, administrative ou une enquête le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.~~

Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, la preuve doit se limiter aux motifs précisés dans l'avis mentionné au paragraphe 17.01.

17.023

Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire, administrative ou une enquête le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **Ainsi, le représentant pourra participer de bonne foi à la discussion et aider à clarifier la situation.**

~~Dans la mesure du possible, L'employé-e et le représentant de l'Alliance reçoivent au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion~~

17.034 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension, ou qu'un tel licenciement **ou qu'une telle audience administrative ou d'investigation a été infligé a eu lieu.**

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

17.056 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)~~ **d'un (1)** 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

17.07 En cas de suspension ou de congédiement, il incombe à l'Employeur de prouver le motif valable. La preuve doit se limiter aux motifs précisés dans l'avis écrit mentionné au paragraphe 17.01.

17.xx Surveillance électronique

L'Employeur ne peut, en aucun cas, utiliser du matériel de surveillance électronique pour évaluer le rendement des employé-e-s ou pour recueillir des éléments à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que ces mesures résultent d'un acte criminel.

17.xx Retrait des équipements de défense

L'Alliance souhaite discuter de la question du retrait des équipements de défense avec l'employeur. Suite à ces discussions, l'Alliance se réserve la possibilité d'introduire des propositions sur cet enjeu.

ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

18.11 La procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. Palier 1 : premier palier de la direction;
- b. Palier 2 et 3 : paliers intermédiaires, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes;
- c. Palier final : le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

~~Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, l'employé-e s'estimant lésé peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.~~

Aucun représentant de l'Employeur ne pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

NOUVEAU

18.23

Lorsqu'il semble à la partie plaignante et à l'Alliance, le cas échéant, que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue ~~au-dessous d'~~ à un palier d'autorité particulier, ~~on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé-e s'estimant lésé, et l'Alliance, le cas échéant~~ **peuvent supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier.**

ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL ET ABUS DE POUVOIR

Modifier comme suit :

Remplacer le titre par : HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR

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

20.02 Définitions :

- a) **Harcèlement, violence et intimidation – Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.**
- 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.**

~~20.02~~ **20.03**

- 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.**

~~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 **dans les 30 jours ouvrables suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à (trois) 3 propositions de médiateurs.**

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.

20.06

- a) **L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé-e faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.**
- b) **Si les résultats de l'enquête démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est injustifiée, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé-e.**

ARTICLE 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 22.01** L'employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employés. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.
- 22.02** L'employeur veille à ce qu'aucun employé ne soit requis de travailler seul quel que soit le poste de travail ou le lieu de travail. L'employé participant à des opérations conjointes n'est pas considéré comme travaillant seul.

ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

~~24.01~~ Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'Appendice D sur le réaménagement des effectifs, s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

Les parties conviennent qu'aucun employé-e ne perdra son emploi en raison de changements technologiques et qu'aucun poste de l'unité de négociation ne sera éliminé.

24.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a. la mise en place par l'Employeur d'équipement, ~~ou~~ de matériel, **de systèmes ou de logiciels** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment; et
- b. un changement dans les activités de l'Employeur directement relié à la mise en place de cet équipement, ~~ou de ce~~ **de ce** matériel, **système ou logiciel**.

24.03 Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins **trois cent soixante (360) cent quatre-vingts (180)** jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

24.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b. la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c. le ou les lieux concernés;

- d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.
- f. **l'analyse et la documentation qui montrent la nécessité du changement technologique, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comporte ce changement pour les employé-e-s touchés directement, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation considérées.**

24.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 24.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 24.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation. **Cette consultation doit avoir lieu à une date acceptée par les deux parties.**

24.07 **Les parties conviennent qu'aucun changement technologique pouvant compromettre la sécurité nationale ne peut être mis en œuvre.**

24.08 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur ~~fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir~~ **fournira** à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

25.12

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

Travail par poste

25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, ou qu'elle n'est pas établie par roulement lorsque l'Employeur exige que les employés travaillent après 18 h et/ou avant 7 h, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a) sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
- b) travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);
- c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé

sépare les jours de repos; ~~les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.~~

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

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

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

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

25.17 Horaire de postes

- a) Si l'Employeur ouvre un horaire de poste en raison des nécessités du service ou parce qu'une ligne devient libre, il déterminera les qualifications requises avant de sonder les employés visés par l'horaire.

Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service ~~tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)(i).~~

- b) Au moment d'affecter le personnel en fonction d'un nouvel horaire établi, l'Employeur demandera à tous les employé-e-s visés par l'horaire à quelle ligne sur l'horaire ils souhaitent être affectés.

Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisissent la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service ~~tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)(i).~~

- c) Sous réserve de l'alinéa a) ci-dessus, les parties peuvent décider, d'un commun accord, de procéder à une nouvelle affectation des horaires en tout temps pendant la vie de l'horaire.

Pour plus de précisions, lorsqu'une ligne libre est sélectionnée, celle-ci respectera le modèle établi au préalable, conformément à l'horaire existant.

25.18 Horaire de postes – Lignes disponibles

- a) **Advenant la disponibilité d'une ligne dans un horaire, elle est d'abord attribuée aux employé-e-s du même site de travail. Si plus d'un employé-e qualifié choisit la ligne disponible, le nombre d'années de service est le facteur déterminant pour l'attribution de cette ligne.**
- b) **Si aucun employé-e satisfaisant aux critères a) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans le district où la ligne disponible doit être comblée. Si plus d'un employé-e qualifié choisit la ligne disponible, le nombre d'années de service est le facteur déterminant pour l'attribution de cette ligne.**
- c) **Si aucun employé-e satisfaisant aux critères a) et b) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans la région où la ligne disponible doit être comblée. Si plus d'un employé-e qualifié choisit la ligne disponible, le nombre d'année de service est le facteur déterminant pour l'attribution de cette ligne.**
- d) **Si aucun employé-e satisfaisant aux critères a), b) et c) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte à tous les employé-e-s de l'unité de négociation. Si plus d'un employé-e qualifié choisit la ligne disponible, le nombre d'année de service est le facteur déterminant pour l'attribution de cette ligne.**

25.19 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.23 et 25.24, l'horaire normal des postes est le suivant :

- a) de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;

ou

- b) de 23 h à 7 h, de 7 h à 15 h, et de 15 h à 23 h.

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

25.21

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

25.22

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

25.23 Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'Employeur ~~peut~~ **doit** :

- a) autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes si cela ne fait pas augmenter les frais de l'Employeur;
- et

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

~~25.23~~

- ~~(a) Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.18, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~
- ~~(b) Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.18, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~
- ~~(c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.~~

25.24 Aménagements d'horaires de postes variables

- a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.23 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.18. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b. Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.
- c. Les deux (2) parties s'efforcent de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.
- d. Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions

régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.

- e. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.25 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.24 sont stipulées aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

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

25.27

- a. Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.25 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b. L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
 - i. À moins que les deux (2) parties n'en décident autrement, la durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
 - ii. La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'Employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.

- c. Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.28 Champ d'application particulier de la présente convention

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

- a. **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)** « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.
- b. **Nombre minimum d'heures entre les postes** L'alinéa 25.14a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas.
- c. **Échange de postes (paragraphe 25.22)** Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
- d. **Heures supplémentaires (paragraphe 28.04 et 28.05)** Des heures supplémentaires sont payées à tarif **double (2)** ~~et trois quarts (1 3/4)~~ pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.
- e. **Jours fériés payés (paragraphe 30.07)**
 - ~~i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
 - ii. L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), ~~au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire~~ et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.
- f. **Déplacements** La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.
- g. **Rémunération d'intérim** La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 62.07a) est convertie en heures.
- h. **Congé**
 - ~~i. Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.~~

- i. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

25.29

Un employé-e tenu de travailler des heures supplémentaires par l'employeur tel que mentionné à l'article 28 a droit à un minimum de huit (8) heures de repos avant de retourner au travail. Tous les heures préétablies à l'horaire de l'employé qui tombe à l'intérieur de cette période de 8 heures seront considérées comme du temps de travail.

NOUVEL ARTICLE PAUSE-REPAS RÉMUNÉRÉE

Instaurer une semaine de travail de quarante (40) heures comportant une pause-repas rémunérée de trente (30) minutes par période de huit (8) heures.

ARTICLE 27 PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ l'heure **14,3 % de son salaire horaire 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, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **14,3 % de son salaire horaire de base** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.02 Généralités

- a) L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.04 et 28.05 pour chaque période complète de quinze (15) minutes, **ou partie d'une telle période**, de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit :
 - (i) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales;et
 - (ii) quand l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- b) Les employé-e-s doivent consigner de la manière déterminée par l'Employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.
- c) Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé-e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.
- d) Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

28.03 Attribution du travail supplémentaire

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.
- b) **Pour assurer le respect de l'alinéa 28.03 a), l'Employeur affiche une liste de tous les employé-e-s dans chaque lieu de travail, ainsi qu'une liste des possibilités d'heures supplémentaires. Cette liste des possibilités d'heures supplémentaires est affichée au moins**

une fois par semaine. Les heures supplémentaires sont offertes par roulement en commençant par l'employé-e sur la liste qui s'est vu offrir le moins d'heures.

- c) Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins **vingt-quatre (24)** heures à l'employé-e visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel.

28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a) ~~L'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.~~
- b) Si l'employé-e reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé-e a droit à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : un minimum de ~~deux (2) heures au tarif normal~~ **quatre (4) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable** ou les heures supplémentaires réellement effectuées.
- c) L'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui rentre au travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
- (i) une rémunération équivalant à ~~trois (3)~~ **quatre (4)** heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, ~~jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;~~
- ou
- (ii) la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

- ~~d) Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 60.05 ou 60.06.~~

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a) L'employé-e tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au ~~tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2)~~ **pour toutes les heures effectuées par la suite.**
- ~~b) L'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) (c'est-à-dire le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés).~~
- b) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travailler un jour de repos et qui s'y présente touche **un minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable chaque fois qu'il se présente au travail.**
- (i) ~~une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;~~
- ou
- (ii) ~~la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.~~
- ~~d) Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 60.05.~~

28.06 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

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

- b) L'Employeur ~~s'efforce de verser~~ **verse** la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.
- c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d) Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, est payé au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédent.

28.07 Repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de **vingt deux** dollars (~~12~~ 20\$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- 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 de **vingt deux** dollars (~~12,00~~ 20\$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

ARTICLE 29 DISPONIBILITÉ

29.01 L'Employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour ne pas demander aux employé-e-s d'être en disponibilité.

29.01 Lorsque l'Employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service, cet employé-e ~~a droit est rémunéré à son taux de rémunération horaire pour le tiers (1/3) de temps de mise en disponibilité, lorsque ce temps de mise en disponibilité est de moins que le nombre d'heure de la journée de travail de l'employé-e, l'employé-e a droit à un minimum de trois (3) heure de rémunération à son taux de rémunération horaire.~~ ~~à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.~~

29.03

- a) L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.
- b) Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- c) Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d) L'employé-e en disponibilité qui est tenu de ~~se présenter au travailler et qui s'y présente~~ touche la rémunération prévue aux alinéas 28.04c) et 28.05 c), et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.08.

ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.01 Sous réserve du paragraphe 30.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a) le jour de l'An;
- 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 Journée nationale des peuples autochtones;**
- f) ~~e)~~ la fête du Canada;
- g) ~~f)~~ la fête du Travail;
- h) ~~g)~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
- i) ~~h)~~ le jour du Souvenir;
- j) ~~i)~~ le jour de Noël;
- k) ~~j)~~ l'après-Noël;
- l) ~~k) un autre jour~~ **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,~~ **ces deux jours ne sont pas reconnus** ~~un tel jour additionnel n'est pas reconnu~~ en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième (3^e) lundi de février** et le premier (1^{er}) lundi d'août;
- m) ~~l)~~ un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

30.07

- a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif **double (2) et demi (1 1/2)** pour toutes les heures effectuées, ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;

ou

- b. sur demande, ~~et avec l'approbation de l'Employeur~~, l'employé-e peut bénéficier :
- i. ~~d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;~~
et
 - ii. d'une rémunération calculée à raison **du double (2)** ~~du une fois et demie (1 1/2) le~~ tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue. ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;~~ **ou l'équivalent en congé.**
et
 - iii. **Lorsque l'employé-e fait le choix d'utiliser les heures en congé tel que définie au sous-alinéa ii) ici-haut, l'employeur accordera ce congé au moment à un moment opportun pour l'employé-e et l'Employeur. L'employé-e peut choisir de se faire rémunérer les heures de congés accumulées à tous moment.** ~~d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.~~
- c. Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.05b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.
- d. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
- (i) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.
 - (ii) En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures

normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40)~~ **vingt (20)** nuits dans une année financière a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de ~~quatre-vingts (80)~~ **cent (100)** nuits additionnelles.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~cinq (5)~~ **six (6)** jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.06c) et d).
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

32.xx Un employé-e qui ne peut quitter son lieu de travail pour des circonstances qui échappent à sa volonté est rémunéré pour tout le temps passé à son lieu de travail et pour tout le temps de déplacement pour retourner à son domicile.

ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

33.01

- a) Dès qu'un employé-e devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ~~b) Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.~~
- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

33.02 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 pour service militaire 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 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier en ces termes :

34.02 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 à raison de :

- a) ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures~~ 1 jours et ($\frac{1}{4}$) jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- b) ~~douze virgule cinq (12,5) heures~~ 1 jours et ($\frac{2}{3}$) à partir du mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- c) ~~treize virgule soixante-quinze (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;~~
- c) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures~~ 2 jours et ($\frac{11}{12}$) à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18^e)~~ **dixième (10^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;~~
- d) ~~dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures~~ 2 jours et ($\frac{1}{2}$) à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28^e)~~ **vingt-troisième (23^e)** anniversaire de service.
- e) **2 jours et ($\frac{2}{3}$) à partir du mois où survient le trentième (30^e) anniversaire de service;**
- f) **2 jours et ($\frac{11}{12}$) à partir du mois où survient son trente cinquième (35^e) anniversaire de service.**

34.11 Report et épuisement des congés annuels

a. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas **épuisé utilisé** tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits 50 de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés 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 36 RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

Remplacer le titre par : Rendez-vous médicaux pour les employées enceintes et les personnes atteintes d'une maladie chronique

Remplacé par :

36.01 Une période ~~raisonnable~~ **nécessaire** de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte, **une personne ayant un problème de santé chronique ou le conjoint ou la conjointe d'une employée enceinte ou d'une personne ayant un problème de santé chronique** pour lui permettre d'aller ~~aux~~ à ses rendez-vous médicaux **liés à la grossesse ou au problème de santé chronique.**

~~**36.02** Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.~~

ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée ~~raisonnablement par l'Employeur~~ **par une commission des accidents du travail** lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'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 38

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

38.01 Congé de maternité non payé

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa a) :
 - i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
ou
 - ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

- c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d. L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous

réserve des dispositions figurant à l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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;~~

~~G. 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 :~~

$$\frac{\text{(indemnité reçue)} \quad X \quad \text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

~~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 œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).~~

~~G.~~

b. 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 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,

et

**

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- c. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02e**)**(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
 - d. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa e **b)** ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
 - e. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa e **b)** est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;

- ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) e) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- g. Nonobstant l'alinéa g) f), et sous réserve du sous-alinéa f) e) (ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- h. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- i. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

38.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et ~~(B)~~ du sous-alinéa 38.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

- b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 38.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

ARTICLE 39

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

- 39.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 39.02** La demande dont il est question au paragraphe 39.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. ~~Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.~~
- 39.03** L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 39.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
- a) modifie ses tâches, ou la réaffecte;
- ou
- b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 39.04** L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 39.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non~~ payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

39.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

40.01 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas ~~trente-sept (37)~~ **soixante-trois (63)** semaines consécutives au cours des ~~cinquante-deux (52)~~ **quatre-vingt-six (86)** semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas ~~trente-sept (37)~~ **soixante-trois (63)** semaines consécutives au cours des ~~cinquante-deux (52)~~ **quatre-vingt-six (86)** semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'Employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

40.02 Indemnité parentale

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et
 - iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage
 - A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

~~B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant;~~

~~C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs 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 :~~

$$\frac{(\text{indemnité reçue}) \quad X \quad (\text{période non travaillée après son retour au travail})}{[\text{période totale à travailler précisée en (B)}]}$$

~~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 œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).~~

~~c.~~

~~b. 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 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 une 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;
- **
- iv. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des ~~trente-cinq (35)~~ **soixante-une (61)** semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 38.02(e) **(b)**(iii) pour le même enfant.
- c. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02(e)**(b)**(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e

fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

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

dix-huit (78) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

40.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a. L'employé-e qui :
- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 40.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
- et
- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) ~~et (B)~~ du sous-alinéa 40.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.
- b. L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 40.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

ARTICLE 41

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

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

41.02 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) 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).~~

41.03 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.

41.04 Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes pour les Services des programmes et de l'administration ou d'autres conventions ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE COMPASSION

- xx.01** Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé pour une période d'au plus vingt-huit (28) semaines pendant qu'il ou elle reçoit ou attend de recevoir ces prestations.
- xx.02** Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'elle ou il en est avisé.
- xx.03** Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- xx.04** Un employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de de compassion reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.
- xx.05** Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de de compassion de l'assurance-emploi, il reçoit un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ EN CAS DE MALADIE GRAVE

- XX.01** Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé pour une période d'au plus trente-sept semaines pendant qu'il ou elle reçoit ou attend de recevoir ces prestations.
- XX.02** Un employé-e qui est en attente de prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'elle ou il en est avisé.
- XX.03** Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- XX.04** Un employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de proches aidants reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.
- XX.05** Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de proches aidants de l'assurance-emploi, il reçoit un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations.

ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Aux fins de l'application du présent article, le terme « famille » renvoie à la définition de l'article 2.

~~43.01~~ Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-enfants ou les enfants de l'époux ou du conjoint 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.

43.02 43.01

Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5) heures~~ **(10) jours** au cours d'une année financière.

43.032

Sous réserve du paragraphe 43.021, 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 et pour permettre à l'employé-e 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) pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

- f) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;
- g) ~~sept virgule cinq (7,5) heures sur les trente-sept virgule cinq (37,5) heures prévues au paragraphe 43.02 ci-haut peuvent être utilisées pour 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 autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible.~~

43.04 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 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 se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~quinze (15) heures~~ **2 jours** de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une (1) journée** ou ~~trois virgule sept cinq (3,75) heures~~ **d'une fraction de journée** chacune.

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

52.xx Congé avec étalement du revenu

- a) **La directive sur les congés avec étalement du revenu de l'Employeur, en vigueur le 30 novembre 2018, fait partie intégrante de la convention collective.**
- b) **Une demande de congé avec étalement du revenu ne doit pas être refusée par l'Employeur sans motif raisonnable.**
- c) **Lorsque le nombre de demandes de congé avec étalement du revenu est trop élevé, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service.**

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 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 d'un employé-e est versé à son dossier, celui-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'il ou elle l'a lu;
- c) de soumettre, s'il le juge nécessaire, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.

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

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

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

56.07 L'Employeur doit offrir la formation nécessaire à l'employé-e dont l'évaluation de rendement ou les objectifs de mi- année ou annuels de rendement écrits stipulent qu'il ou elle devrait suivre une formation dans un domaine particulier pour pouvoir atteindre un objectif lié à son emploi. Cette formation sera rémunérée et offerte à l'employé durant son horaire régulier de travail.

Dossier du personnel

56.10 i)

Sur demande écrite de l'employé-e, ~~son~~ **ses** dossiers personnel ~~sont~~ 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.

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

ARTICLE 58 TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

Remplacer par le libellé suivant :

58.01

- a) **Au début et à la fin de chaque quart, l'Employeur accorde au moins quinze (15) minutes aux agentes et agents portant l'équipement de défense pour qu'ils puissent mettre et enlever leur équipement. Ces deux périodes font partie du quart de l'employé-e.**

- b) **De plus, si la nature de son travail le justifie, l'Employeur autorise l'employé-e à prendre le temps de se laver à la fin de sa journée de travail.**

ARTICLE 60 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

60.05 Les heures de travail au tarif normal qui dépassent les heures prévues à l'horaire pour les employé-e-s à temps plein doivent être offertes aux employé-e-s à temps partiel qualifiés, selon les années de service ~~tel que définit au sous-alinéa 34.03a)(i).~~

60.10 Congés annuels

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

Voir la propositions de l'Alliance concernant l'article 34.02

ARTICLE 62 ADMINISTRATION DE LA PAYE

62.02 L'employé-e a droit d'être payé **aux deux semaines ou deux fois par mois, selon le cas**, pour la prestation de ses services :

- a. à la rémunération indiquée à l'appendice A-1 pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination; ou
- b. à la rémunération indiquée à l'appendice A-1 pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé ne concordent pas.

Si l'employeur néglige de payer l'employé-e selon le paragraphe a) ou b) ci-dessus le jour prévu de la paye, il lui versera, outre son salaire, le taux d'intérêt composé quotidien de la Banque du Canada, jusqu'à ce que tous les problèmes de paye de l'employé-e soient réglés.

L'Employeur rembourse également à l'employé-e tous les frais d'intérêt ou toute autre pénalité ou perte financière ou frais administratifs accumulés à la suite d'erreurs de calcul de la paye ou de retenues à la source, ou du non-respect d'une obligation de rémunération définie dans la présente convention collective.

62.03

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice A entrent en vigueur aux dates précisées. **Les nouvelles primes ou indemnités sur lesquelles convenues entre les parties prennent effet le 21 juin 2018, de même que les augmentations s'y rattachant.**
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice A entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

- ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s des groupes identifiés à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
- iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux de rémunération révisés est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 62.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

c. En plus de l'alinéa b) ci-dessus, toute nouvelle prime ou augmentation prévue dans la présente entente, et dont la date d'entrée en vigueur précède la date de signature, s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s des groupes identifiés à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité.

62.07

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins ~~trois (3)~~

un (1) jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

62.X1

- (a) L'employé tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.
- (b) Afin de déterminer le moment où l'employé est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.

62.X2

Toute indemnité du CNM à laquelle l'employé-e a droit au moment d'entamer son affectation intérimaire est maintenue sans interruption pour la durée de l'affectation intérimaire.

NOUVEAU – Modalités de recouvrement des trop-payés

Si l'employé-e reçoit plus de cinquante dollars (50 \$) de trop et que cette erreur ne lui est pas imputable, l'employeur ne peut déduire cette somme de la paye de l'employé-e de manière unilatérale, sans son autorisation. De plus :

- a) le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés;
- b) seul le montant net trop payé est recouvré;
- c) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;
- d) au moment d'établir le calendrier des versements, l'employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.

NOUVEAU – Avances de salaire ou de prestations d'urgence

L'employé-e qui en fait la demande à l'Employeur peut recevoir une avance de salaire, une avance de prestations d'urgence et/ou un paiement prioritaire lorsqu'il ou elle n'a pas reçu la somme due en raison d'une erreur qui ne lui est pas imputable (p. ex., mauvais calcul de sa paye ou des retenues à la source ou conséquences du non-respect des obligations de l'employeur en matière de paye en vertu de la présente convention collective). L'avance d'urgence et/ou le paiement prioritaire doivent correspondre au montant qu'aurait normalement dû recevoir l'employé-e au moment où il ou elle fait sa demande et être versés dans les deux (2)

jours qui suivent sa demande. Le versement de cette avance ne doit pas placer l'employé-e en situation de trop-payé. L'employé-e a droit à des avances d'urgence tant que tous ses problèmes de paye n'ont pas été résolus.

Le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés et :

- a) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;
- b) au moment d'établir le calendrier des versements, l'employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.

NOUVEAU – Services de comptabilité et de gestion financière

L'employeur rembourse les frais de comptabilité et/ou de gestion financière à l'employé-e qui a dû se prévaloir de ces services en raison du mauvais calcul de la paye et des retenues à la source par l'employeur.

NOUVEL ARTICLE RECRUES

Après avoir terminé leur formation au Collège de Rigaud, les nouveaux employés sont placés à l'échelon salarial approprié de l'échelle FB03 une fois qu'ils obtiennent leur affectation de poste dans un bureau ou un point d'entrée de l'ASFC.

NOUVEL ARTICLE RETRAITE ANTICIPÉE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS FB

Modifier le régime de retraite afin de permettre aux travailleuses et travailleurs appartenant au groupe FB de prendre leur retraite après 25 ans de service, et ce, sans pénalité.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

- XX:01** L'Employeur reconnaît que les employé-e-s font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements, tant physiques et affectifs que psychologiques dans leur vie familiale, qui peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail.
- XX:02** Les employé-e-s qui subissent de la violence familiale auront dix (10) jours de congé payé pour se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures judiciaires et toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus et peut être pris de façon consécutive, à la journée ou fraction d'une journée, et ce sans autorisation préalable.
- XX:03** L'Employeur convient que les employé-e-s ne seront pas sujet à des mesures défavorables si leur présence ou leur rendement au travail est affecté par de la violence familiale.
- XX:04** L'Employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'un employé-e en situation de violence familiale pour ce qui suit :
- modifications à son horaire ou cycle de travail;
 - restructuration de son emploi, modifications à ses tâches ou réduction de sa charge de travail;
 - transfert de son emploi vers un autre emplacement, service ou secteur d'activité;
 - modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement; et
 - toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.
- XX:05** Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de l'employé-e. Aucune information ne sera conservée dans le dossier des employé-e-s sans une autorisation écrite expresse

Politique en milieu de travail

XX.06 L'Employeur élaborera une politique en milieu de travail sur la prévention et le traitement de la violence familiale sur le lieu de travail. La politique sera mise à la disposition de tous les employés et fera l'objet d'une révision annuelle. Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où un employé-e signale de la violence familiale ou commet de la violence familiale; préciser le processus de signalement, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité; indiquer les sources de soutien disponible et protéger la vie privée des employé-e-s et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail

Soutien et formation en milieu de travail

XX.07 L'Employeur offrira à tous ses employé-e-s une formation de sensibilisation sur la violence familiale et ses effets en milieu de travail.

XX.08 L'Employeur déterminera une personne-ressource (Ressources humaines/direction) qui sera formée en matière de questions liées à la violence familiale et la protection de la vie privée, par exemple une formation en évaluation des risques de violence familiale et en gestion des risques. L'Employeur annoncera à tous les employé-e-s le nom de la personne-ressource désignée pour les questions de violence familiale

Les intervenantes et intervenants

XX.09 L'Employeur et l'Alliance reconnaissent que les membres qui s'identifient comme des femmes désirent parfois discuter avec une autre femme de sujets qui touchent la violence, les mauvais traitements ou le harcèlement à la maison et en milieu de travail. Elles peuvent également vouloir en apprendre davantage sur les ressources dans le milieu de travail ou la communauté qui les aideraient à faire face à ces problèmes, comme un programme d'aide aux employés (PAE), une maison d'hébergement pour femmes ou des conseillers.

XX.10 Pour ces raisons, les parties prennent acte du rôle des intervenantes auprès des femmes sur les lieux du travail.

XX.11 Les intervenantes et intervenants sont nommés par le syndicat. Les employé-e-s qui s'identifient comme des femmes auront droit de consulter une intervenante.

XX.12 Les intervenantes et intervenants rencontrent les employé-e-s au besoin, discutent de problèmes et les aident en conséquence, les dirigeant vers les organismes appropriés, lorsque nécessaire.

- XX.13** L'Employeur donne accès à un bureau privé pour que l'intervenante ou l'intervenant rencontre les employé-e-s de façon confidentielle et fournit une ligne téléphonique confidentielle et une messagerie vocale maintenues par les intervenantes ou intervenant et accessibles à tous les employé-e-s. L'Employeur désigne également une personne-ressource de la direction pour assister les intervenantes et les intervenants dans leurs fonctions.
- XX.14** L'Employeur et l'Alliance préparent des communications appropriées visant à informer toutes les employé-e-s du rôle des intervenantes et intervenants, en indiquant les coordonnées pour les joindre.
- XX.15** Les intervenantes et intervenants participent à un programme initial de formation de base et un cours de recyclage annuel par la suite offerts par l'Alliance. L'employeur accepte de payer le temps de travail consacré à la formation ainsi que d'autres dépenses raisonnables, comme l'hébergement, le transport et les repas.
- XX.16** Les employé-e-s nommés comme intervenantes ou intervenants auront droit à un congé payé pour s'acquitter des tâches liées à leur rôle.
- XX.17** **Nonobstant les paragraphes précédents, tout employé-e a le droit de faire appel à une intervenante ou un intervenant. De plus, tout employé-e a le droit de devenir intervenante ou intervenant lorsque nommés par le syndicat.**

NOUVEL ARTICLE PROTECTION CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

NOUVEAU

XX.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'employeur en aient convenu autrement par écrit.

NOUVEAU

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

APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS et NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Le Syndicat proposera des modifications à l'appendice A après qu'il aura reçu de l'Employeur des renseignements sur la paie et d'autres renseignements d'ordre économique.

APPENDICE B

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

CONCERNANT

LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES DE POSTES VARIABLES

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada en ce qui concerne les employé-e-s de l'unité de négociation des Services frontaliers (FB).

1. Processus de consultation

Le présent appendice vise à fournir aux parties un processus destiné à faciliter la conclusion d'une entente au niveau local, dans les délais prescrits. **Les parties conviennent de négocier de bonne foi et font tous les efforts possibles pour conclure un accord sur les horaires de postes variables (AHPV).**

APPENDICE C RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Les changements proposés à cet appendice prendront effet le 21 juin 2018.

Définitions

Modification de la définition d'« employé-e touché »

Employé-e touché (affected employee)

Employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs **ou un employé-e faisant partie d'une unité de travail réinstallée.**

Modifier la définition d'échange de postes (changement d'ordre administratif)

Échange de postes (alternation)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant **ou un employé-e excédentaire disposant d'une période de priorité de douze mois** (~~non excédentaire~~) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Modifier la définition d'indemnité d'étude

Indemnité d'études (education allowance)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de quinze **vingt** mille dollars (**20 000 \$**) (~~15 000 \$~~).

Modifier la définition de GOER (redondance avec la section 6.1.1)

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer)

Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. ~~L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.~~

Modifier la définition d'offre d'emploi raisonnable (redondance avec la nouvelle section 1.1.19)

Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être ~~mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires.~~ Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que :

- a. La nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre;
- b. Ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Partie 1 : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

Nouvelle section 1.1.7 (renuméroter en conséquence)

1.1.7 Lorsque, de l'avis de l'administrateur général, la conversion du statut d'employé-e nommé pour une durée déterminée au statut d'employé-e permanent entraînerait une situation de réaménagement des effectifs, il doit en informer l'employé-e dans les trente (30) jours suivant sa décision. Il doit aussi aviser le syndicat conformément aux dispositions de la section 2.1.5.

L'administrateur général doit, au moins une fois l'an, évaluer l'impact du réaménagement des effectifs afin de déterminer si la conversion de postes à durée déterminée en postes à durée indéterminée n'entraîne plus de situations de réaménagement des effectifs pour les employé-e-s permanents. Si c'est le cas, la suspension des conversions doit cesser.

Si l'employé-e est toujours en poste plus de trois (3) ans après la suspension du calcul de la période de travail cumulative aux fins d'une conversion en emplois d'une durée indéterminée, l'employé-e doit être nommé pour une période indéterminée ou assujetti aux dispositions de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, comme s'il avait été permanent.

Nouvelle section 1.1.19 (renuméroter en conséquence)

1.1.19

- a) L'employeur fait tout en son pouvoir pour présenter à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire.**
- b) S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans un rayon de quarante (40) kilomètres pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s excédentaires d'un même lieu de travail, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre de leurs années de service.**
- c) Si l'employeur ne peut présenter une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e dans un rayon de quarante (40) kilomètres, il fait tout en son pouvoir pour lui offrir un poste dans la province ou le territoire**

où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire, avant d'essayer de lui trouver un emploi raisonnable ailleurs dans la fonction publique fédérale.

- d) S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans une province ou un territoire donné pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre de leurs années de service.
- e) Un employé-e qui refuse une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de plus de seize (16) kilomètres de l'endroit où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire a le droit de choisir parmi les options décrites à l'article 6.2 de cet appendice.

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

Nouvelle section 2.1.5 (renuméroter en conséquence)

2.1.5 Lorsque, de l'avis d'un administrateur général, la conversion d'un emploi d'une durée déterminée en emploi d'une durée indéterminée doit être suspendue afin de protéger des employé-e-s permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, il doit :

- a) informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, au moins trente (30) jours avant sa décision, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés, ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée;
- b) informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, une fois tous les douze (12) mois, mais au plus tard trois ans après la suspension, du nom, de la classification et du lieu de travail des employé-e-s visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. Il donne aussi le nom des employé-e-s toujours à l'emploi pour lesquels la suspension continue de s'appliquer. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles l'interruption s'applique toujours pour chaque employé-e et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée;

- c) **informer l'AFPC, au plus tard trente (30) jours après que trente-six (36) mois se soient écoulés depuis la suspension de l'emploi d'une durée déterminée et que l'emploi n'a pas été interrompu pour une période de plus de trente (30) jours pour protéger les employé-e-s permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée et de la date de leur conversion au statut d'employé-e permanent. Les employé-e-s nommés pour une durée déterminée obtiennent le statut indéterminé dans les soixante (60) jours suivant la fin de la suspension de trois ans.**

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

- 4.1.2** L'employé-e, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage, **y compris la formation linguistique**, conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.
- 4.1.3** Quand une possibilité de recyclage est repérée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. **Les possibilités de recyclage, y compris la formation linguistique, ne sont pas refusées sans motif valable.**

Partie VI : options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

- 6.1.1** Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe une disponibilité d'emploi ou qu'ils peuvent en prévoir une. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. **Sauf pour l'exception décrite à l'alinéa 1.1.19 e),** L'employé-e qui reçoit une telle garantie n'aura pas accès aux options prévues au paragraphe 6.4 ci-dessous.

6.4 Options

- 6.4.1** Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze~~**vingt** mille dollars **(20 000 \$)** (~~15 000 \$~~) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

7.2 Généralités

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention. **Les employé-e-s touchés par une telle décision qui ne reçoivent pas une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions des parties I à VI du présent appendice.**

APPENDICE D

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

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-dix (90)** jours de la date de signature.

**APPENDICE E
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE**

À DÉTERMINER

ANNEXE F

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE

Remplacé par :

Le présent protocole a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde.

Par suite du travail réalisé par le Comité national mixte sur les services de garde, les parties aux présentes conviennent de créer un programme permanent de garderies et de soutien aux parents. Sa mission consistera à poursuivre les travaux du Comité et à mettre en œuvre les recommandations du Comité et d'autres mesures qui seront arrêtées à la suite de recherches et d'analyses plus approfondies et qui auront été approuvées par toutes les parties prenantes.

Le Programme de garderie et de soutien aux parents sera :

- chapeauté par le Conseil national mixte
- codirigé par des représentants du syndicat et de l'employeur
- doté d'un mandat qui évoluera en fonction des besoins des parties prenantes au sein de la fonction publique fédérale
- neutre et sans lien de dépendance dans l'exercice de ses fonctions
- le bénéficiaire d'un financement à long terme du Conseil du Trésor pour l'établissement et le maintien de garderies pour les enfants de fonctionnaires fédéraux.

Les parties conviennent d'établir une structure officielle de gestion formée d'un comité directeur et d'un comité consultatif.

Le comité directeur et le comité consultatif seront formés en parts égales de représentants syndicaux et patronaux. Le comité directeur déterminera le nombre de représentants respectifs au comité consultatif et choisira ses représentants.

Le comité directeur approuvera le mandat du comité consultatif d'ici le 30 janvier 2019. Les membres du comité directeur peuvent, d'un commun accord, prolonger cette échéance. Le mandat du comité consultatif peut être modifié par accord mutuel des membres du comité directeur.

Les responsabilités permanentes du Programme de garderies et de soutien aux parents consisteront notamment à :

- mener des travaux de recherche, des discussions et arrêter des mesures en vue de régler la crise des services de garde et d'autres difficultés liées à la conciliation travail-vie personnelle des fonctionnaires
- définir les critères d'établissement de garderies en milieu de travail
- trouver les lieux où aménager les garderies
- cerner les possibilités d'établissement de garderies en milieu de travail (p. ex., en forgeant des partenariats communautaires), y compris les possibilités que présentera l'élargissement du réseau de garderies agréées partout au pays
- évaluer les besoins afin de déterminer les priorités en matière d'établissement de garderies en milieu de travail
- mener un sondage centralisé et détaillé sur les difficultés que connaissent les membres du personnel qui ont des enfants à concilier travail et vie personnelle (p. ex., dans le cadre du sondage auprès des fonctionnaires fédéraux).

Les garderies en milieu de travail au gouvernement fédéral :

- seront établies en partenariat avec une société de garderie et conformément aux lois provinciales ou territoriales pertinentes, et ces services seront offerts à des fins non lucratives
- auront du personnel capable d'offrir du soutien aux parents et de dispenser les services de garde dans les deux langues officielles
- offriront du soutien et des services aux enfants ayant des besoins spéciaux et aux parents ayant un handicap
- seront en mesure d'accommoder les fonctionnaires qui travaillent par quart ou qui ont un horaire atypique.

Autres responsabilités du Programme de garderies et de soutien aux parents :

- Élaborer une stratégie de communication prévoyant notamment la production et la distribution de fiches d'information et d'autres matériel, qui indique aux fonctionnaires fédéraux où trouver du soutien et de l'information sur les programmes et les politiques en matière de services de garde et de conciliation travail-vie personnelle. Il faudrait aussi mettre à la disposition des parents toute documentation ou ressource pouvant les aider à choisir la bonne garderie et à poser les bonnes questions.
- Demander aux services des ressources humaines des ministères de remettre aux nouveaux membres du personnel ainsi qu'au membre du personnel qui font

une demande de congé de maternité ou de congé parental une trousse d'information sur les services de garde.

- Offrir aux ministères des conseils (comme les pratiques exemplaires) sur les façons d'aider les membres du personnel à obtenir des renseignements sur les options en matière de services de garde qui tiennent compte de leurs besoins, y compris de ceux qui ont un horaire atypique.
- Tirer parti de partenariats établis avec divers réseaux et services (p. ex., services d'aide aux employés) pour mettre en place un service de renseignements et d'aiguillage vers des services de garde adaptés aux besoins des fonctionnaires fédéraux, y compris des services d'urgence.
- Mettre sur pied un réseau virtuel interministériel de fonctionnaires fédéraux qui ont des enfants afin qu'ils puissent mettre en commun leurs idées, raconter leurs expériences, en apprendre davantage sur certains sujets, discuter des besoins en matière de garderie et obtenir du soutien dans un cadre sécuritaire. On pourrait se servir de GCconnex.
- Tirer parti des formations qui existent déjà, y compris celles du Programme d'apprentissage mixte, afin de présenter au personnel les ressources à leur disposition pour mieux concilier travail et vie personnelle.
- Promouvoir une culture favorable à la famille en encourageant les fonctionnaires qui ont des enfants à profiter des avantages dont ils disposent et en veillant à ce que les cadres comprennent bien les obligations de l'employeur en ce qui a trait à ces avantages.

APPENDICE H

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES SUSPENSIONS ADMINISTRATIVES LORS D'ENQUÊTES

L'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e.

Chaque cas sera traité selon son propre mérite et sera considéré lorsque l'employé-e :

1. est détenu dans l'attente de son procès, ou
2. est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ~~ou du Code de conduite~~, et affecte de manière significative la prestation adéquate de ses fonctions. Si le degré d'implication de l'employé-e n'est pas clair pendant l'enquête, la décision sera reportée en attendant l'achèvement de l'audience préliminaire ou du procès afin d'évaluer le témoignage sous serment.

APPENDICE xx

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

**CONCERNANT LA SÉLECTION DES PARTICIPANTS À LA
FORMATION SUR LES ARMES À FEU**

Il s'agit du protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant l'engagement du gouvernement du Canada d'armer les agents de l'ASFC d'ici le 31 mars 2016.

Si l'employé-e ne répond pas aux critères de formation sur les armes à feu et de certification, l'Employeur fera tout effort raisonnable pour lui trouver une possibilité de placement au sein de l'AFSC au même niveau et dans la même zone d'affectation. Si un tel placement est impossible, l'Employeur fera tout effort raisonnable pour lui trouver une possibilité de placement ailleurs dans la fonction publique fédérale dans la même zone d'affectation.

APPENDICE xx

PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE PORT D'INSIGNES NOMINATIFS

Les parties conviennent qu'aucun employé n'est tenu de porter un insigne nominatif et que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification, l'Employeur fournira des insignes numériques en remplacement.

APPENDICE N

PROCOLE D'ENTENTE SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

SUPPRIMER

APPENDICE O

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le syndicat se réserve la possibilité d'introduire des propositions relatives à cet appendice à la lumière du rapport du vérificateur général portant sur l'ASFC.

ARTICLE 59 NOUVELLES INDEMNITÉS

59.02 Indemnité aux utilisateurs de chiens

Indemnité aux utilisateurs de chiens Lorsqu'un employé-e est tenu(e) d'utiliser un chien détecteur dressé durant un quart, et en reconnaissance des fonctions associées au contrôle, aux soins et à l'entretien du chien détecteur en tout temps, l'employé-e touche une indemnité de ~~un (1 \$)~~ **deux (\$2)** dollar l'heure travaillée.

TENUE CIVILE

59.xx L'employé-e dont les fonctions exigent le port de vêtements civils se fait rembourser par l'Employeur jusqu'à concurrence de mille cent vingt-cinq dollars (1 125 \$) par année pour l'achat de ces vêtements, sur présentation de reçus. Si l'employé-e exerce ces fonctions pendant moins d'une année civile, mais pour une période cumulative d'au moins trente (30) jours civils cette année-là, il a droit à un remboursement calculé au prorata de la période pendant laquelle il a exercé ces fonctions.

59.xx L'employé-e ayant droit aux dépenses prévues au paragraphe xx.01 soumet une demande de remboursement une fois par année, en janvier, pour l'année qui vient de s'écouler. Le remboursement lui est versé au plus tard en février de l'année courante.

Nettoyage à sec

59.xx L'Employeur rembourse les frais de nettoyage des uniformes jusqu'à concurrence de mille cent vingt-cinq dollars (1 125 \$) par année, sur présentation de reçus.

Prime pour renvoi sous escorte

59.xx L'employé-e tenu d'escorter un contrevenant à l'extérieur du Canada touche une prime de sept dollars (7 \$) pour chaque heure consacrée à une telle affectation si l'affectation nécessite plus de 7,5 heures de travail continu.

PÉRIODE DE PRATIQUE SUR LE MANIEMENT DES ARMES À FEU

- xx.01 a) L'employé-e qui doit porter une arme à feu a droit de réserver au moins deux quarts de travail par année comme périodes de pratique sur le maniement des armes à feu. Ces périodes de pratique doivent être prévues à l'horaire normal de travail.
- b) Tout temps de déplacement pour la période de pratique mentionnée en a) ci-dessus, est assujetti à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

INDEMNITÉ DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE/BIEN-ÊTRE

- xx.01 L'employeur s'engage à verser à tous les membres du personnel une indemnité mensuelle de 50 \$ pour couvrir les frais d'adhésion à un centre de conditionnement physique, sauf lorsqu'il fournit déjà l'accès à des installations de conditionnement physique appropriées.

NOUVEL ARTICLE MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

Disposition proposée

L'Employeur ne peut sans motif valable refuser aux employé-e-s qui en font la demande d'effectuer leurs tâches de travail habituelles hors de ses locaux.

NOUVEL ARTICLE RENDEZ-VOUS MÉDICAUX OU DENTAIRES

Rendez-vous médicaux ou dentaires

XX.01 L'employé-e devrait faire tous les efforts raisonnables pour fixer ses rendez-vous médicaux ou dentaires en dehors des heures de travail. Toutefois, lorsque cela est impossible, un congé payé lui est accordé pour se rendre à un tel rendez-vous.

Certificat médical

XX.02 Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a) ci-dessus.

XX.03 Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. 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 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 service accumulé, 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 FONDS DE JUSTICE SOCIALE

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

APPENDICE XX EMPLOI ÉTUDIANT

- XX.01** L'Alliance et l'Employeur reconnaissent l'importance d'offrir aux étudiantes et aux étudiants des occasions d'acquérir des compétences et de l'expérience de travail dans le cadre de programmes mis sur pied par le gouvernement fédéral.
- XX.02** Aux fins du présent article, une « personne salariée étudiante » est celle qui est embauchée en vertu d'un programme d'emploi légitime pour les étudiantes et les étudiants. Les personnes qui ne sont pas embauchées par l'entremise d'un tel programme doivent être membres de l'unité de négociation.
- XX.03** Par « programme légitime » s'entend le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme des adjoints de recherche et le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif ou d'internat.
- XX.04** Il est interdit de recourir aux personnes salariées étudiantes pour remplacer les membres de l'unité de négociation ou pour éviter de pourvoir aux postes de l'unité de négociation.
- XX.05** Les heures supplémentaires doivent être attribuées de façon équitable aux membres de l'unité de négociation, conformément à l'article 28, Heures supplémentaires. Si aucun d'entre eux n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires, l'Employeur peut les offrir à des étudiantes et étudiants.
- XX.06** L'Employeur doit s'assurer que les personnes salariées étudiantes obtiennent une formation et une supervision adéquates, qu'elles ne sont pas exposées à des conditions de travail dangereuses ou non sécuritaires et qu'elles sont protégées par la partie II du Code canadien du travail.
- XX.07** Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention pour discuter des conditions dans lesquelles les personnes salariées étudiantes qui exécutent actuellement le travail de l'unité de négociation peuvent continuer à exercer les fonctions qui leur sont attribuées. Les parties devront notamment s'entendre sur les taux de salaire des personnes salariées étudiantes.

UN JOUR EST UN JOUR

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

25.28 Champ d'application particulier de la présente convention

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

h) Congé

- ~~(i) Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
- (i) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé e pour la journée en question.

ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40)~~ **vingt (20)** nuits dans une année financière a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée de congé payé** supplémentaire pour chaque ~~vingt (20)~~ **vingt (20)** nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de ~~quatre-vingts (80) cent (100)~~ **cent (100)** nuits additionnelles.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~cinq (5)~~ **six (6)** jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.06c) et d).
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des

conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

33.01

- a) ~~Dès qu'un employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
- b) ~~Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.~~
- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

43.0201

Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5) heures~~ **dix (10) jours** au cours d'une année financière.