



**AGENCE CANADIENNE  
D'INSPECTION DES ALIMENTS  
NÉGOCIATIONS 2015**

---

**Revendications contractuelles**

**Septembre, 2015**

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 avec l'Agence canadienne d'inspection des aliments. 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, un article ou un protocole d'entente particuliers, cette clause, cet article ou ce protocole 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

---

**Modifier comme suit:**

«**Famille** » (*family*) sauf indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère (**y compris le demi-frère**), la sœur (**y compris la demi-sœur**), le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, **la belle-sœur, le beau-frère, le gendre, la bru**, les grands-parents ~~de l'employé-e~~, **toute autre personne pour laquelle l'employé-e détient une procuration** ainsi que ~~parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence~~ **toute personne pour laquelle l'employé-e a officiellement assumé la responsabilité de l'aider ou de la soutenir.**

## **ARTICLE 11 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

---

### **Modifier comme suit:**

**11.03** Il ~~peut être~~ **est** permis à un représentant dûment accrédité du Syndicat de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Dans le cas des navires, lorsque le représentant du Syndicat monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

### **NOUVEAU**

**11.05** L'Employeur n'entrave pas le droit des employé-e-s de lire de l'information de l'Alliance, de discuter de cette information et de la distribuer pendant leurs temps libres au travail.

### **NOUVEAU**

**11.06** Tout représentant dûment accrédité de l'Alliance doit avoir accès aux locaux de l'Employeur pour régler une plainte ou un grief ou pour assister à une réunion avec la direction ou à une réunion avec des employé-e-s représentés par l'Alliance.

## **ARTICLE 12 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S**

---

**Modifier comme suit :**

### **12.05**

- (a) Le Syndicat doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels.

### **NOUVEAU**

- (b) **L'employeur informe l'exécutif de la section locale de l'Alliance de toute embauche de nouvelles recrues représentées par le syndicat dès la première semaine de leur arrivée et accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour offrir à ces nouvelles recrues une séance d'information sur le syndicat.**

## **ARTICLE 13**

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

---

**Modifier comme suit:**

#### **NOUVEAU**

**13.01** Lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e en vertu du présent article, l'employeur continue de lui verser son salaire habituel. L'AFPC rembourse à l'employeur les coûts rattachés au salaire de l'employé-e pour la période de congé approuvée.

*(Modification corrélative des articles subséquents renumérotation en conséquence)*

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

~~13.07~~

**13.08** Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief avec un-e employé-e qui a demandé au Syndicat 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.

#### **Séances de négociations contractuelles**

~~13.09~~

**13.10**

(a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

#### **NOUVEAU**

(b) L'employeur accorde un congé payé aux employé-e-s qui participent aux séances d'information et aux scrutins de ratification ayant trait à des ententes de principe visant le renouvellement de la convention collective entre l'AFPC et l'employeur.

**NOUVEAU**

**13.15**

- (i) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e, ou à un nombre raisonnable d'employé-e-s, pour participer :**
  - (a) à une formation syndicale,**
  - (b) aux activités du Système de gestion informelle des conflits (SGIC),**
  - (c) aux formations mixtes.**
- (ii) Une demande de congé ne peut être refusée sans motif valable.**

**NOUVEAU**

**13.16 L'employeur accorde un congé payé à des employé-e-s qui sont élu au Conseil national du Syndicat de l'Agriculture dans un délai d'un (1) mois après avoir été avisé de l'élection. Le congé dure toutes les périodes durant laquelle l'employé-e-s occupent des affaires syndicales. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

**NOUVEAU**

**13.17 L'employeur accorde un congé non payé à un employé-e s'il est désigné à une charge au sein d'une section locale, d'un Élément, de l'AFPC ou de toute autre instance à laquelle le syndicat est affilié. Le congé dure toute la période durant laquelle l'employé-e occupe cette charge.**

## ARTICLE 16 MEASURES DISCIPLINAIRES

---

Modifier comme suit:

### NOUVEAU

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

~~16.01~~

**16.02**

- a) Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur ~~s'engage à~~ lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur ~~s'efforce de~~ signifier cette notification **avant ou** au moment de la suspension ou du licenciement.
  
- b) **Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, la preuve doit se limiter aux motifs précisés dans l'avis mentionné au paragraphe 16.01.**

~~16.02~~

**16.03** Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire **ou à une audience administrative ou d'investigation** le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **Le surveillant doit rappeler l'existence de ce droit à l'employé-e.** ~~Dans la mesure du possible, L'employé-e et son représentant de l'Alliance reçoivent au minimum une (1)~~ **deux (2)** journées de préavis de cette réunion.

~~16.03~~

**16.04** L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local du syndicat qu'une telle **enquête disciplinaire, audience administrative, suspension,** ou qu'un tel licenciement a **ou aura** lieu.

~~16.04~~

**16.05** 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.

16.05

**16.06** 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**

**16.07** 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 16.01.

**NOUVEAU**

**16.08** L'employé-e ne subira aucune perte de salaire ni des avantages prévus dans la présente convention collective pendant qu'il est suspendu pour cause d'enquête ou pour des raisons administratives.

**NOUVEAU**

**16.09** L'Employeur ne peut prendre ou menacer de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé-e qui exerce, de bonne foi, ses droits prévus dans la partie II du *Code canadien du travail*. Pour les besoins du présent article, une déclaration ministérielle ne peut à elle seule constituer une preuve de mauvaise foi.

**NOUVEAU**

**16.10** L'employeur ne doit pas imposer de mesure disciplinaire ou de sanction à un employé-e qui refuse de franchir un piquet de grève.

**NOUVEAU**

**16.11** Surveillance

En aucun temps les systèmes de surveillance ne peuvent être utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employées et employés et ne peuvent servir à recueillir aucune preuve à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel.

**ARTICLE 17**  
**PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

---

**Le syndicat se réserve le droit de déposer des revendications au sujet de la procédure de règlement es griefs, après discussion avec l'employeur.**

## ARTICLE 18 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

---

### Modifier comme suit:

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

## ARTICLE 19 HARACÈLEMENT SEXUEL

---

Modifier comme suit :

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

**19.01** Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement ~~sexuel~~, **d'intimidation, d'abus de pouvoir et de violence** et ils conviennent que le harcèlement ~~sexuel~~, **l'intimidation, l'abus de pouvoir et la violence** ne seront pas tolérés dans le lieu de travail.

**NOUVEAU**

**19.02**

**Définitions :**

- a) **Le harcèlement et l'intimidation désignent toute conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui a pour conséquence de créer un environnement de travail malsain pour cette même personne. Une seule manifestation grave d'une telle conduite, qui laisse de lourdes séquelles sur la personne, peut aussi être considérée comme du harcèlement.**
- b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'un employé-e, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**
- c) **La violence dans le lieu de travail constitue tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie.**

~~19.02~~

**19.03** 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 19.023a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

~~19.03~~

**19.04** 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~~, **de discrimination, d'abus de pouvoir ou de violence**. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

## ARTICLE 21 SANTÉ ET SÉCURITÉ

---

Modifier comme suit:

### NOUVEAU

#### 21.01 Participation

« Participation » désigne l'obligation de l'employeur et des représentants de l'Alliance à travailler conjointement à la recherche de solutions concrètes aux problèmes de santé et sécurité au travail. Le fait de participer consiste à prendre part, du début à la fin, à chacune des activités auxquelles la participation des comités sur la santé et la sécurité ou des représentants en la matière est prévue par le Code canadien du travail. Afin de respecter l'obligation de participation et de permettre aux parties de prendre des décisions éclairées, chaque partie doit communiquer toute information à l'autre partie en temps opportun. La participation d'un employé aux activités des comités sur la santé et la sécurité, incluant les préparatifs, est considérée comme des heures travaillées et doit être rémunérée en fonction du taux de rémunération de l'employé.

~~21.01~~

**21.02** L'employeur prend toutes les mesures raisonnables concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s **de son personnel en mettant en œuvre la partie II du Code canadien du travail, son règlement et toute norme pertinente.** ~~Il fait 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~~ **Les comités sur la santé et la sécurité et des représentants adopteront et mettront rapidement** en œuvre toutes les procédures et moyens techniques raisonnables destinés à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail. **Ceci comprend, la promotion et l'application de la Directive sur la santé et la sécurité au travail du Comité national mixte, citée à l'article 64 de la présente convention.**

### NOUVEAU

#### 21.03

- a) L'employeur et l'AFPC reconnaissent l'importance de la santé et de la sécurité psychologiques en milieu de travail.
- b) Les parties conviennent de créer un groupe de travail national mixte visant à promouvoir l'application de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

- c) **Le groupe de travail national mixte sera constitué d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'AFPC. Les membres du groupe devront participer à l'élaboration d'un plan d'action visant la mise en place de structures et de pratiques pour appuyer la santé et la sécurité psychologiques dans les lieux de travail fédéraux.**
- d) **Les membres du groupe de travail devront travailler en étroite collaboration avec les autres membres et représentants des comités sur la santé et la sécurité. Ensemble, ils devront mettre sur pied une formation qui présentera les exigences de la nouvelle norme nationale au reste des travailleurs.**
- e) **À l'instar des lois, la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail devrait être considérée par l'employeur comme une exigence minimale qu'il devrait surpasser. Ainsi, l'employeur pourrait, entre autres, se pencher sur les questions entourant la santé mentale et le bien-être, la santé environnementale et tout autre facteur qui a une incidence sur la santé psychologique au travail.**

#### **NOUVEAU**

**21.04 L'employeur ne doit pas imposer de mesure disciplinaire ou de sanction à un employé-e qui refuse de franchir un piquet de grève.**

## **ARTICLE 24 DURÉE DU TRAVAIL**

---

**Le syndicat veut discuter de la possibilité de réduire la semaine de travail des employés des groupes GL et GS à 37,5 heures par semaine sans réduire leur salaire annuel. Des modifications corrélatives seront nécessaires tout au long de la convention collective en vertu de ce changement.**

**De plus, le syndicat veut discuter de la pertinence des horaires irréguliers, du processus suivi par l'employeur pour leur établissement et des indemnités versées aux employés qui travaillent selon ces horaires. Le syndicat souhaite également discuter de la définition de la semaine de travail pour les employés qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière. Le syndicat se réserve le droit de déposer des revendications à ce sujet selon l'évolution des discussions.**

**Le syndicat se réserve le droit de soumettre des revendications supplémentaires concernant le travail par postes**

## ARTICLE 26 PRIMES DE POSTE

---

**Modifier comme suit:**

### **26.01 Prime de poste**

L'employé e qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h 00 et 8 h 00, touche une prime de poste de ~~deux (2,00 \$)~~ **trois (3,00\$)** dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.

### **26.02 Prime de fin de semaine**

L'employé e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux (2,00 \$)~~ **cinq (5,00\$)** dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

## ARTICLE 27 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

---

**Modifier comme suit:**

**27.01**

**(a) L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux dispositions de la convention collective.**

**(b) Chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs suivants : tarif et demi (1 1/2), tarif double (2) sous réserve des dispositions de l'alinéa 27.01b) ou c); Il est entendu que ce tarif s'applique pour toutes les heures effectuées en excédent des heures de travail prévues à l'horaire le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos et le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une suite ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.**

***(A noter : Pour cette revendication, il sera peut-être nécessaire d'apporter des modifications corrélatives dans le reste du document.)***

**~~L'alinéa 27.01b) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~**

~~b) — tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept heures et demie (7,5) pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

**~~L'alinéa 27.01c) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS~~**

~~c) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de huit (8) heures pendant son premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos~~

~~subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

- 27.08 a)** L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit ~~dix dollars (10.00 \$)~~ **quinze dollars (15,00\$)** en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b)** L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de ~~dix dollars (10.00 \$)~~ **quinze dollars (15,00\$)** pour chaque période additionnelle de trois (3) 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 et/ou de repas.

## **ARTICLE 28 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL**

---

**Modifier comme suit:**

### **NOUVEAU**

- 28.06 a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures ou plus de rappel au travail reçoit quinze dollars (15,00\$) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.**
- b) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de quinze dollars (15,00\$) pour chaque période additionnelle de trois (3) 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.**

## ARTICLE 31 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

---

### Modifier comme suit:

**31.01** Sous réserve du paragraphe 31.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a) **le 31 décembre, le jour de l'an le 1 janvier, et le 2 janvier,**
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) **le 24 décembre et le jour de Noël le 25 décembre,**
- j) l'après-Noël,

### **NOUVEAU**

**k) un (1) autre jour en février, reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou, si un tel jour n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le troisième lundi du mois de février.**

~~k)~~

**l) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,**

- ↳
- m) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

**31.05** Lorsqu'un-e employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré :

- a) à ~~tarif et demi (1,5)~~ **tarif double (2)** pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24, Durée du travail, de la présente convention, et à ~~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, il ou elle peut bénéficier :

- (i) d'un jour de congé payé (au tarif normal), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

et

- (ii) d'une rémunération calculée à raison d'~~une fois et demie (1,5)~~ **deux (2) fois** le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24 dans la présente convention collective,

et

- (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24, Durée du travail, dans la présente convention collective.

- c) Nonobstant les alinéas 31.05a) 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 au paragraphe 27.01b) ou c), 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 espèces au tarif normal de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

**NOUVEAU**  
**31.10**

- a) **L'employeur reconnaît son obligation d'adaptation envers les employés et rien dans la présente entente ne doit porter préjudice aux employés qui ne célèbrent pas les jours fériés énumérés au paragraphe 31.01. Les employés peuvent remplacer les jours fériés prévus au paragraphe 31.01 par un nombre équivalent de congés payés durant l'année civile.**
- b) **L'employé-e qui entend demander le remplacement d'un jour férié désigné en vertu de l'alinéa 31.10 a) doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.**

## **ARTICLE 33 TEMPS DE DÉPLACEMENT**

---

### **Modifier comme suit:**

**33.01** Aux fins de la présente convention collective, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

### **33.02**

(a) Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 33.03 et 33.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas quatre (4) heures.

### **NOUVEAU**

**(b) Lorsqu'un employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, l'endroit où il loge n'est pas considéré comme son lieu de résidence.**

**33.03** Aux fins des paragraphes 33.02 et 33.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- a) Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.
- b) Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
- c) Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

**33.04** ~~Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 33.02 et 33.03 :~~

**Lorsqu'un employé-e, dans l'exécution de ses fonctions, est obligé par l'Employeur de voyager par des moyens de transport autorisés, le temps de voyage nécessaire à l'employé-e est considéré comme étant du temps passé au travail et est rémunéré de la façon suivante :**

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

#### **NOUVEAU**

- c) **Aux fins du présent article, toutes les pauses-repas sont comprises dans le calcul et la rémunération du temps de déplacement.**

**33.05** Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,  
ou
- b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 31, Jours fériés désignés payés, et à l'article 27, Heures supplémentaires, de la présente convention collective.

**33.06** Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il ou elle est tenu par l'Employeur d'y assister.

### **33.07 Congé pour déplacement**

- a) L'employé-e qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40) nuits~~ **quinze (15) nuits** dans une année financière, a droit à quinze (15) heures de congé payé sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **zéro virgule cinq (0,5) heure de** de congé payé supplémentaire pour chaque ~~période additionnelle de vingt (20) nuits passées~~  **NUIT additionnelle passée** à l'extérieur de sa résidence principale. ~~jusqu'à un maximum de soixante (60) nuits additionnelles.~~
- b) ~~Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire payé.~~
- c) ~~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) nuits dans une année financière a droit à seize (16) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à huit (8) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de soixante (60) nuits additionnelles.~~
- d) ~~Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante (40) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire payé.~~
- e) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet à l'article 27.02.

~~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.~~

## ARTICLE 34 CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

---

### Modifier comme suit:

- 34.01** À la demande d'un-e employé-e et à la discrétion de l'Employeur, l'indemnité acquise en vertu de l'article 27 – Heures supplémentaires; l'article 28 – Indemnité de rappel au travail; l'article 29 – Disponibilité; l'article 30 – Indemnité de rentrée au travail; et du temps de déplacement rémunéré au taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 33 – Temps de déplacement, ~~peuvent être pris~~ **peut être rémunérée en espèces ou** sous forme de congé compensatoire, ~~qui sera calculée~~ au taux de prime prévu à l'article applicable.
- 34.02** Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- 34.03** ~~Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant seront rémunérés en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de l'exercice financier en question. L'Employeur s'efforcera d'effectuer ledit paiement dans les quatre (4) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre.~~  
**Un employé-e peut reporter les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier à l'exercice financier suivant.**
- 34.04** À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.
- 34.05** Lorsque l'employé-e **cesse d'occuper son emploi ou** ~~cesse d'occuper son emploi pour une autre raison,~~ le congé compensatoire accumulé est entièrement payé en argent à l'employé-e ou à sa succession, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination de son poste d'attache à la date de cessation d'emploi.

### NOUVEAU

- 34.06** Lorsque, pendant une période de congé compensateur, l'employé-e se voit accorder :
- a) un congé de deuil payé

**ou**

**b) un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille**

**ou**

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

**la période de congé compensateur ainsi déplacée soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'employeur y consent, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.**

**ARTICLE 37**  
**CONGÉS – GÉNÉRALITÉS**

---

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications portant sur cet article, après discussion avec l'employeur.**

## ARTICLE 38 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

---

**Modifier comme suit:**

### **Acquisition des crédits de congé annuel**

- 38.02 a)** L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :
- (i) ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - (ii) ~~douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - (iii) ~~treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - (iv) ~~quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - (iii) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>)~~ **dixième (10<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - (vi) ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - (iv) ~~dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>)~~ **quinzième (15<sup>e</sup>)** anniversaire de service.
  - (v) **vingt-et-un virgule huit sept cinq (21.875) heures à partir du mois où survient son vingtième (20<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
  - (vi) **vingt-cinq (25) heures à partir du mois où survient son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>)** anniversaire de service.
- b)** L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins-quatre-vingt (80) heures :

- (i) dix (10) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- (ii) treize virgule trois trois (13,33) heures à partir du mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- (iii) ~~quatorze virgule six sept (14,67) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- (iv) ~~quinze virgule trois trois (15,33) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- (iii) seize virgule six sept (16,67) heures à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18<sup>e</sup>)~~ **dixième (10<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- (vi) ~~dix-huit (18) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- (iv) vingt (20) heures à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28<sup>e</sup>)~~ **quinzième (15<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- (v) **vingt-trois virgule trois quatre (23.34) heures à partir du mois où survient son vingtième (20<sup>e</sup>) anniversaire de service;**
- (vi) **vingt-six virgule six sept (26.67) heures à partir du mois où survient son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de service.**

c) aux fins du présent paragraphe seulement, toute période de service au sein de la fonction publique ~~et à~~ **comprenant** l'Agence canadienne d'inspection des aliments, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel ~~sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est ré-affecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 62.04 à 62.07, ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des employé-e-s qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.~~

d) Aux fins de l'alinéa 38.02c) seulement, toute période de service d'au moins six mois consécutifs dans les forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, ~~et ce, à compter du 1<sup>er</sup> avril, 2012 et à l'avenir.~~

## **NOUVEAU**

**(e) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, un-e employé-e qui fut membre d'une unité de négociation dans la fonction publique avant le 31 mai 1990 conserve, aux fins « du service » et pour établir son admissibilité au congé annuel en vertu du présent alinéa, ses anciennes périodes de service qui furent précédemment qualifiées comme faisant partie de la période d'emploi continu et ce, jusqu'au moment où son emploi dans la fonction publique se termine.**

## **NOUVEAU**

**(f) Le service mentionné en a) ci-haut est réputé inclure tout bris d'emploi entre des périodes d'emploi étudiant ou de durée déterminée avec l'Agence canadienne d'inspection des aliments qui ne sont pas séparées par une période de plus d'une année civile sans emploi.**

**Le syndicat aimerait discuter de l'établissement du calendrier des congés annuels avec l'employeur et se réserve le droit de déposer des revendications à ce sujet selon l'évolution des discussions.**

## ARTICLE 40 RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

---

**Modifier comme suit:**

**Remplacer le titre par « Rendez-vous médical »**

**40.01** Une période ~~raisonnable~~ de temps libre payé d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures ou d'au plus quatre (4) heures, lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, ~~sera~~ **est** accordée à un employé-e ~~enceinte~~ pour lui permettre d'aller à un rendez-vous ~~de routine~~ chez le médecin, **le dentiste, les professionnels de la santé et des praticiens.**

### **NOUVEAU**

**40.02** De plus, une période de temps libre payé d'au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures ou d'au plus quatre (4) heures, lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures sera accordée à une employée enceinte ou un employé-e handicapé(e) pour elle/lui permettre d'aller à un rendez-vous médical.

~~40.02~~

**40.03** Lorsqu'une l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse **ou à son handicap**, ses absences **en plus de celles précisées au paragraphe 40.01 ci-dessus** sont imputées aux crédits de congés de maladie.

### **Certificats médicaux**

#### **NOUVEAU**

**40.04.** Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un médecin autorisé est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'Employeur.

#### **NOUVEAU**

**40.05** Lorsque l'Employeur demande à l'employé-e de fournir un certificat médical, il doit lui rembourser les frais d'obtention du certificat. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des autres revendications portant sur cet article.**

## ARTICLE 41 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

---

### Modifier comme suit:

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

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;

ou

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

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

## ARTICLE 42 CONGÉ DE MATERNITÉ NON-PAYÉ

---

**Modifier comme suit:**

### **42.02 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) ~~suit son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;~~
  - (C) ~~à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :~~



prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

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

## ARTICLE 43 RÉ-AFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ

---

### Modifier comme suit:

- 43.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la **période d'allaitement** ~~vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) 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.
- 43.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non~~ payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. ~~Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.~~

## ARTICLE 44 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

---

**Modifier comme suit:**

### **44.02 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 42.02a)(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 :~~

~~(indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)  
\_\_\_\_\_~~  
~~[période totale à travailler précisée en (B)]~~

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

- ~~b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).~~
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations

parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir un indemnité parental supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
  - (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

~~k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagée ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.~~

## ARTICLE 45 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

---

### Modifier comme suit:

**45.02** 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) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale **cumulative** de trois (3) semaines, **mais ce congé ne sera pas nécessairement continu; il pourra être composé de périodes aussi courtes qu'une journée;**
- (c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- (d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.
- (e) **Congé de compassion**
  - (i) Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 45.02b) 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 lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- (iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer.

**NOUVEAU**

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

## ARTICLE 46 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

---

Modifier comme suit:

**46.01** Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend **d'article 2.** ~~du de la conjoint-e (ou du de la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du de la conjoint-e ou du de la conjoint-e 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.~~

**46.02**

(a) 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)~~ **soixante-quinze (75)** heures, ou ~~quarante (40)~~ **quatre-vingts (80)** heures si sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, au cours d'une année financière.

**NOUVEAU**

**(b) Un employé-e peut reporter à l'exercice financier suivant les crédits de congé payé pour obligations familiales inutilisés.**

**46.03** Sous réserve du paragraphe 46.02, l'Employeur accordé un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge 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 celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant **ou ceux rattachés à la fécondation in vitro;**
- ~~e) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour :~~

- e)
  - i) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- (f)
  - ii) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- (g)
  - iii) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- f) ~~huit (8) heures des quarante (40) heures précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour :~~
  - ~~i) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;~~
  - ~~ii) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;~~
  - ~~iii) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.~~

**NOUVEAU**

- (h) **Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé payé pour obligations familiales ont un caractère individuel. Sur demande, le président ou la présidente peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 46.02 et 46.03.**

## ARTICLE 50 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

---

### Modifier comme suit:

- 50.01** Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de **dix (10) sept (7) jours civils de travail ouvrables** consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- 50.02** L'employé-e a droit à **cinq (5) jours un (1) jour** de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur~~ **d'une tante, d'un oncle, d'une nièce, d'un neveu, ou d'un cousin.** En outre, elle bénéficie d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

### NOUVEAU

- 50.03** L'employé-e a droit à **deux (2) jours de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un collègue de travail.**

~~50.03~~

- 50.04** Si, au cours d'une période de congé ~~payé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur,~~ il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil payé en vertu des paragraphes 51.01 et 51.02, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil payé qui lui ont été accordés.

~~50.04~~

- 50.05** Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 50.01, ~~et 50.02~~ **et 50.03.**

## ARTICLE 52 CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

---

### Modifier comme suit :

**52.01** Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste à l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou dans une autre agence ou un ministère, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

### NOUVEAU

**52.02** Un employé-e qui participe au processus de sélection pour un poste à pourvoir chez l'employeur a droit à un congé payé, et ce, pour l'ensemble des étapes du processus, incluant le travail en ligne.

**ARTICLE 53**  
**CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION**  
**PROFESSIONNELLE PAYÉ ET CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ**

---

**Modifier come suit:**

**Congé de promotion professionnelle payé**

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

- (i) un cours offert par l'Employeur;
- (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
- (iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.

b) À la demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 53.05 (a). L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 27, Heures supplémentaires, et de l'article 33, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent paragraphe.

c) Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

**NOUVEAU**

**d) Un employé-e en congé de perfectionnement payé est libéré de ses fonctions pour la durée du congé approuvé.**

**ARTICLE 54**  
**CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS**

---

**Modifier comme suit :**

**NOUVEAU**

**54.04** Lorsque, pendant une période de congé en vertu du présent article, l'employé-e se voit accorder :

- a) un congé de deuil payé,  
ou
- b) un congé payé pour cause de maladie dans sa proche famille;  
ou
- d) un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,

la période de congé ainsi déplacée est portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

## ARTICLE 56 EXPOSÉ DES FONCTIONS

---

**Modifier comme suit:**

### **56.01**

- a) **Au moment de son embauche ou sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités spécifiques liées à son poste, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation, sa relation hiérarchique avec ses supérieurs immédiats ainsi que le niveau de classification de leurs postes respectifs. Ce document doit être signé par le superviseur et l'employé-e. Il doit également reconnaître le droit de l'employé-e de soumettre un grief relatif à son contenu dans les délais prescrits.**
  
- b) **Dans le cadre de son évaluation de rendement ou d'un questionnaire sur la gestion des talents, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités spécifiques liées à son poste, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation, sa relation hiérarchique avec ses supérieurs immédiats ainsi que le niveau de classification de leurs postes respectifs.**
  
- c) **Au moment d'entrer dans un nouveau poste ou d'y être transféré, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant des fonctions et responsabilités spécifiques liées à son poste, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation, sa relation hiérarchique avec ses supérieurs immédiats ainsi que le niveau de classification de leurs postes respectifs.**

### **NOUVEAU**

**56.02 Toutes les descriptions de tâches sont non sexistes et les fonctions sont classifiées de manière à assurer une rémunération égale pour un travail de valeur égale.**

**NOUVEAU**  
**56.03**

- a) **Les modifications apportées par l'employeur sont examinées en fonction du système de classification de l'employeur. La classification du poste de l'employé est confirmée ou modifiée en conséquence.**
- b) **Si l'employeur modifie les fonctions d'un poste, l'employé-e doit en prendre connaissance et signer le document. La signature de l'employé-e sur la description de tâches signifie seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.**

**Le syndicat se réserve le droit de proposer d'autres revendications au sujet de cet article.**

**ARTICLE 58**  
**EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E**

---

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications portant sur l'évaluation du rendement et le dossier de l'employé-e après discussion avec l'employeur.**

## ARTICLE 59 DROITS D'INSCRIPTION

---

### Modifier comme suit:

- 59.01** L'Employeur rembourse les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employé-e à une association ou à un conseil d'administration lorsque son versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'il ou elle occupe.
- 59.02** Sur réception d'une preuve de paiement, l'Employeur remboursera à un-e employé-e, qui est classifié comme un FI, les frais d'inscription annuels qu'il ou elle a payés soit à l'Ordre des comptables agréés (CA), à la Société des comptables en management (SCM), ou à l'Association des comptables généraux agréés (ACGA), lorsque le paiement de ces frais est exigé par **l'emploi initiale de l'employé dans la poste et** ou l'exercice des tâches inhérentes à son poste.
- 59.03** Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé par l'exercice des tâches inhérentes au poste de l'employé-e, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par l'une de ces associations constitue une qualification au sens des normes de sélection et d'évaluation du groupe Gestion financière, l'Employeur rembourse à l'employé-e, sur réception d'une preuve de paiement, les frais d'inscription annuels qu'il ou elle a payés à l'une des associations mentionnées au paragraphe 59.02, ~~jusqu'à concurrence de mille (1 000 \$) dollars.~~
- 59.04** Le remboursement visé par le présent article ne s'applique pas aux arriérés des sommes à verser au cours des années antérieures.
- 59.05** Les cotisations dont il est question à l'article 10, Précompte des cotisations, de la présente convention sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

## ARTICLE 60 TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

---

**Modifier comme suit:**

### ARTICLE 60 PRÉPARATION ET TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

- 60.01** ~~Lorsque l'employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, Il est permis de prendre une période maximale~~ **de quinze (15) minutes pour se préparer au début d'une journée de travail et de dix (10) (15) minutes** pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail ou juste après et contigu au jour de travail.
- 60.02** Le temps alloué pour **se préparer et** se laver conformément à l'article 60.01 et juste **avant**, après ~~et~~ **ou** contigu au jour de travail devra être considéré comme donnant droit à la rémunération pour temps supplémentaire aux fins de l'article 27.01.

## ARTICLE 63 ADMINISTRATION DE LA PAYE

---

Modifier comme suit:

**63.07 L'alinéa 63.07a) ne s'applique pas aux employé-e-s couverts par 63.07b).**

- 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 ~~deux (2)~~ **un (1) jours** **journée** de travail ou **un (1)** 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.

**~~L'alinéa 63.07b) s'applique uniquement aux employé-e-s aux niveaux EG-02 et EG-03 affectés aux tâches d'inspection et aux employé-e-s classifiés dans les groupes GL et GS.~~**

- ~~b) — Lorsqu'un-e employé-e dans les groupes GL et GS ou un-e employé-e aux niveaux EG-02 et EG-03 qui effectue des tâches d'inspection dans leur poste d'attache est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins une (1) journée de travail ou un (1) poste, 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.~~

- e)
- 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.

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

## ARTICLE 66 DURÉE DE LA CONVENTION

---

**Modifier comme suit:**

**66.01** La présente convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au **X**.

**66.02** ~~Sauf indication expresse contraire,~~ Les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à ~~la date de sa signature~~ **le premier jour de cette convention collective.**

**66.03** **Les dispositions salariales de la présente convention seront rétroactives au 1<sup>er</sup> janvier 2015.**

## **APPENDICE A**

### **TAUX DE RÉMUNÉRATION ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

---

L'ensemble des revendications économiques que proposera le syndicat comportera de nombreux éléments connexes. Ces éléments comprennent, sans s'y limiter :

- Une augmentation économique réelle qui reflète le dynamisme de l'économie du Canada.
- Des mesures de protection contre l'inflation.
- La parité avec les emplois et les employeurs comparables.
- La restructuration de la grille de rémunération et l'ajout d'échelons.
- L'élimination de l'écart entre les salaires offerts par l'ACIA et ceux offerts par des employeurs similaires.
- L'ajout de nouvelles indemnités.
- Une augmentation salariale avec effet rétroactif au premier jour d'entrée en vigueur de la convention collective.

## **APPENDICE B**

### **POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI**

---

**Le syndicat présentera des revendications qui viseront divers aspects de la Politique sur la transition en matière d'emploi, notamment une sécurité d'emploi et de revenu accrue pour les employés et la reconnaissance des années de service.**

**APPENDICE D**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE**  
**L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)**  
**ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)**  
**INDEMNITÉ TRANSITOIRE DE DIRIGEANT PRINCIPAL DES FINANCES**

Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications portant sur cet appendice.

**APPENDICE E  
 PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE  
 L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)  
 ET  
 L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)  
 INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET  
 CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION AS-02**

---

**Modifier comme suit:**

**Remplacer le titre par : INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération AS-02 **et AS-03**, l'Employeur offre une indemnité aux titulaires des postes de conseillères et conseillers en rémunération AS-02 **et AS-03** qui exécutent les tâches de rémunération et avantages sociaux, au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.
  
2. Les parties conviennent que les conseillères et les conseillers en rémunération AS-02 **et AS-03** qui exécutent les fonctions susmentionnées ont droit à une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :
  - a. à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 **2015** ~~et jusqu'au 31 décembre 2014~~, les conseillères et conseillers en rémunération AS-02 **et AS-03** qui exécutent les tâches susmentionnées toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
  
  - b. les employé-e-s touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice « A » de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

**Indemnité de maintien en poste**

	<b>Indemnité annuel</b>	<b>Indemnité quotidien</b>
Conseillères et conseillers en rémunération AS-02 <b>et AS-03</b>	X \$	X \$

- c. L'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e.
  - d. L'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 41 et 43 de la présente convention collective.
  - e. Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache AS-02 **ou AS-03** de l'employé-e.
  - f. La conseillère ou le conseiller en rémunération AS-02 **ou AS-03** qui est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément à l'alinéa 62.07a) ne touche pas l'indemnité de maintien en poste pour la période durant laquelle il ou elle exécute les fonctions d'un poste de niveau supérieur
3. Les conseillères et les conseillers en rémunération AS-02 **ou AS-03** à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à leur taux horaire.
  4. Un-e employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e ou en congé sans solde.
  5. ~~Le présent protocole d'entente prend fin le 31 décembre 2014.~~

## **NOUVEL ARTICLE INDEMNITÉS**

---

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

**Le syndicat veut également discuter de l'utilisation des cartes de crédit fournies par l'ACIA.**

## **NOUVEL ARTICLE SERVICES DE GARDE D'ENFANTS**

---

### **NOUVEAU**

- 1. L'employeur et l'AFPC reconnaissent l'importance d'offrir des services de garde abordables et de qualité pour tous les employés et de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de garde d'enfants.**
- 2. L'employeur accepte d'établir et de financer un comité national mixte sur les services de garde (le Comité).**
- 3. Le Comité sera composé de quatre représentants de l'AFPC et de quatre représentants de l'employeur, auxquels pourront s'ajouter d'autres ressources que déterminera le Comité. L'employeur assumera tous les coûts associés au travail du Comité.**
- 4. Le Comité :**
  - a) effectuera des analyses et des recherches pour évaluer les besoins et autres mesures de soutien en matière de garde d'enfants ainsi que les méthodes utilisées pour répondre à ces besoins;**
  - b) examinera l'offre de places en garderie auxquelles les employés peuvent avoir accès dans l'ensemble du pays;**
  - c) proposera des mesures spécifiques pour accroître l'offre de services de garde subventionnés en milieu de travail partout au pays;**
  - d) créera des services de garde en milieu de travail financés par l'employeur, ou contribuera à la mise sur pied de tels services, et surveillera leurs activités;**
  - e) conclura des ententes avec des garderies ou d'autres établissements en vue d'offrir un soutien ou faciliter l'obtention d'un tel soutien;**
  - f) élaborera du matériel et appuiera les organismes communautaires, les garderies et les organisations d'aide aux personnes handicapées afin d'offrir aux employés de l'information et des ressources concernant la garde d'enfants et d'autres soutiens connexes;**
  - g) formulera des recommandations pour aider les employés à obtenir des services de garde de qualité partout au pays;**

**h) fera toute autre tâche qu'il juge à propos.**

**5. Le Comité doit se rencontrer dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective et établir un calendrier afin d'atteindre les objectifs qu'il s'est fixés.**

## **NOUVEL ARTICLE CLASSIFICATION**

---

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications portant sur la classification après discussion avec l'employeur.**

## **NOUVEL ARTICLE CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DE REVENU**

---

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications portant sur le congé avec étalement de revenu.**

## **NOUVELLE – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE**

---

### **NOUVEAU**

**Ce protocole d'entente entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) est une entente entre les deux parties concernant un programme d'apprentissage mixte pour les employés de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.**

**L'ACIA et l'AFPC consentent à établir un projet pilote concernant un projet pilote d'un Programme d'apprentissage mixte (ACIA-AFPC PAM).**

**L'ACIA consent à financer le projet pilote ACIA-AFPC PAM, de la façon déterminée par le comité directeur conjoint du ACIA-AFPC PAM. Par ailleurs, les parties consentent à constituer un comité directeur conjoint du ACIA-AFPC PAM composé d'un nombre égal de représentants de l'ACIA et de l'AFPC afin de régir le projet pilote du ACIA-AFPC PAM. Certains enjeux opérationnels spécifiques à l'ACIA, comme le côté saisonnier de la main-d'œuvre, doivent être pris en considération dans le développement du projet pilote du ACIA-AFPC PAM.**

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

---

**NOUVEAU**

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

**NOUVEAU**

**XX.02 L'employeur rapatrié dans l'unité de négociation, le travail actuellement confié à la sous-traitance ou privatisé. 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.**

**NOUVEL ARTICLE  
CONGÉ DE TRANSITION À LA RETRAITE**

---

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications portant sur le congé de transition préalable à la retraite.**

## **NOUVEL ARTICLE CONGÉ AUTO-FINANCÉ**

---

**Le syndicat se réserve le droit de proposer un libellé concernant le droit au congé autofinancé après en avoir discuté avec l'employeur.**

## **NOUVEL ARTICLE ANCIENNETÉ**

---

**Le syndicat souhaite discuter de l'ajout des droits d'ancienneté à la convention collective et se réserve le droit de soumettre des revendications à ce sujet après avoir discuté avec l'employeur.**

## **NOUVEL ARTICLE FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

---

### **NOUVEAU**

**XX.xx 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.**

## **NOUVEL ARTICLE EMPLOI ÉTUDIANT**

---

**Le syndicat se réserve le droit de proposer un libellé concernant l'emploi étudiant après en avoir discuté avec l'employeur.**

## **NOUVEL ARTICLE L'EMPLOI POUR UNE PERIODE DETERMINÉE**

---

**Le syndicat souhaite discuter de l'emploi pour une période déterminée et se réserve le droit de soumettre des revendications à ce sujet après avoir discuté avec l'employeur.**

## **NOUVEL ARTICLE UNIFORMES**

---

### **NOUVEAU**

**XX.01 Les uniformes, les vêtements et l'équipement de protection fournis par l'employeur doivent être de fabrication syndicale canadienne et porter une étiquette syndicale reconnue.**

## **NOUVEL ARTICLE DÉNONCIATION**

---

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

**Le syndicat se réserve le droit de déposer d'autres revendications au sujet de la dénonciation d'actes répréhensibles après discussion avec l'employeur.**