



Agence canadienne
d'inspection des aliments

Canadian Food
Inspection Agency

Propositions de l'Employeur

Pour la

Convention collective

Du

**Groupe de l'Alliance de la Fonction publique du Canada
(AFPC)**

Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

29 septembre 2015

PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR - ACIA

Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)

Sous toutes réserves

ÉQUIPE DE NÉGOCIATION DE LA PARTIE PATRONALE

Brenda Dagenais

Négociatrice, directrice générale intérimaire, Négociations collective

Barbara Doan – Directrice, Affaires économiques, réglementaires et législatives

Connie Abbott – Directrice, Services administratifs de la Direction générale

David Cameron – Gestionnaire d'inspection

Frédérique Trives – Coordonnatrice intérimaire des opérations

Judy Strazds – Gestionnaire d'inspection

Marco Dupuis – Directeur, Opérations comptables

Sharon Christie – Inspectrice en chef régionale

Stephen Norman – Directeur intérimaire, Sciences de la santé des animaux

Nancy Dobbelsteyn – Gestionnaire intérimaire, Planification des urgences en RH

Michael Jones – Analyste des négociations collectives

Karen Trousdale – Gestionnaire intérimaire, Négociations collectives

Rubina Bhangoo – Agente des ressources humaines

INTRODUCTION

Le présent document énonce les propositions initiales de l'Employeur dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la Convention collective qui prend fin le 31 décembre 2014 couvrant les employés qui sont membres de l'unité de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). **Ces propositions sont déposées, sous toutes réserves, et pourront être modifiées, révisées, ajoutées ou retirées si l'Employeur le juge approprié au cours des négociations.**

L'un des principaux objectifs de l'Employeur est de mettre en œuvre la Transformation de l'Agence, entre autres, de remanier nos conventions collectives pour qu'elles tiennent compte de la restructuration organisationnelle importante et des besoins opérationnels cruciaux afin d'être en mesure de mettre pleinement en œuvre le programme de changement de l'Agence et de contribuer à l'instauration d'une main-d'œuvre plus mobile, plus souple, en meilleure santé et plus productive.

De plus, l'Employeur déposera des propositions visant à promouvoir le programme de modernisation des ressources humaines du gouvernement du Canada en mettant en œuvre un nouveau système de gestion des congés de maladie et d'invalidité, en prévoyant des augmentations de salaire conformes à celles qui sont offertes ailleurs dans la Fonction publique, en améliorant l'efficacité opérationnelle et en établissant une durée de la convention collective réaliste afin d'assurer une prévisibilité financière. Une telle approche sera équitable tant pour nos employés que pour les contribuables.

L'Employeur se réserve le droit de modifier ou de retirer du texte ou de proposer un nouveau libellé et ce, en tout temps au cours des négociations. L'Employeur a également indiqué dans ces propositions qu'il souhaitait ouvrir la discussion avec l'agent négociateur sur certains sujets. Suivant ces discussions, l'Employeur se réserve le droit de préparer et de soumettre d'autres propositions et contre-propositions s'il le juge nécessaire et approprié.

L'Employeur a remarqué un certain nombre d'erreurs et d'incohérences entre les versions anglaise et française de la Convention collective et se réserve le droit de soumettre des propositions au cours des négociations pour apporter les changements nécessaires, ainsi que certaines propositions sur des points de nature administrative.

Sauf indication contraire, les propositions s'appliquent à la convention collective en vigueur et ont été formulées par référence aux articles de la convention collective actuelle.

En outre, l'Employeur propose que les articles de la convention qui ne sont finalement pas traités comme des propositions par les Parties soient renouvelés en faisant les remaniements textuels appropriés pour s'assurer qu'ils soient compatibles aux autres articles finalement acceptés.

REMARQUE : Les modifications proposées sont inscrites **en caractères gras et en italique** et indiquent qu'il s'agit de changements apportés à la Convention collective existante. Lorsque des suppressions sont proposées, le texte existant est ~~barré~~.

OBJECTIFS

Les objectifs de l'Employeur dans le cadre des négociations de la nouvelle Convention collective sont principalement les suivants :

- 1 - Améliorer la capacité de l'Employeur d'exécuter le mandat de l'Agence de façon efficace et efficiente dans un climat économique où l'on se soucie de plus en plus des coûts.
- 2 - Veiller à ce que les modalités de l'emploi permettent de mener à bien la modernisation et la Transformation de l'Agence.
- 3 - Veiller à ce que les modalités de l'emploi soient suffisamment souples pour permettre à l'Employeur et aux employés de s'adapter aux conditions changeantes.
- 4 - Assurer une certaine uniformité entre les conventions collectives de l'Agence et clarifier et normaliser le langage, et le rendre plus concis, s'il y a lieu.
- 5 - Réviser et modifier, au besoin, la Convention collective pour tenir compte des modifications législatives récentes ou de tout autre changement administratif apporté à la terminologie.

RÉSUMÉ DES PROPOSITIONS INITIALES DE L'EMPLOYEUR

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS APPORTÉS À DIVERSES RÉFÉRENCES DU
TERME « ARGENT »

- ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS
- ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION
- ARTICLE 8 - RECONNAISSANCE SYNDICALE
- ARTICLE 9 - INFORMATION
- ARTICLE 10 - **COTISATIONS SYNDICALES** PRÉCOMPTE DES
~~COTISATIONS~~
- ARTICLE 11 - UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR
- ARTICLE 13 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES
SYNDICALES
- ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES
- ARTICLE 24 - DURÉE DU TRAVAIL
- ARTICLE 26 - PRIMES DE POSTE
- ARTICLE 27 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES
- ARTICLE 28 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL
- ARTICLE 29 - DISPONIBILITÉ
- ARTICLE 30 - INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL
- ARTICLE 31 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS
- ARTICLE 33 - TEMPS DE DÉPLACEMENT
- ARTICLE 34 - CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ
- ARTICLE 37 - CONGÉS-GÉNÉRALITÉS

RÉSUMÉ DES PROPOSITIONS INITIALES DE L'EMPLOYEUR - suite.

- ARTICLE 38 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ
- ARTICLE 39 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ
- ARTICLE 45 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE
- ARTICLE 51 - CONGÉ POUR COMPARUTION
- ARTICLE 54 - CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS
- ARTICLE 56 - EXPOSÉ DES FONCTIONS
- ARTICLE 61 - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL
- ARTICLE 62 - INDEMNITÉ DE DÉPART
- ARTICLE 63 - ADMINISTRATION DE LA PAYE
- ARTICLE 64 - LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE
- ARTICLE 66 - DURÉE DE LA CONVENTION
- APPENDICE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION
- APPENDICE B - POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI
- APPENDICE E - PROTOCOLE D'ENTENTE - INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION AS-02

- PROTOCOLE D'ENTENTE - DURÉE DU TRAVAIL
- PROTOCOLE D'ENTENTE - TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

Changements administratifs apportés à diverses références au terme « argent »

**ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

- A2.01 b) « congé compensatoire » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération ~~en argent~~ des heures supplémentaires, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel, de l'indemnité de rentrée au travail et de la disponibilité. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé-e, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé-e pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé; (compensatory leave)

**ARTICLE 10
~~COTISATIONS SYNDICALES PRÉCOMPTE DES COTISATIONS~~**

- 10.06** Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés ~~par chèque~~ au contrôleur du Syndicat dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

**ARTICLE 24
DURÉE DU TRAVAIL**

Dispositions exclues

Les paragraphes 24.04, 24.05 et 24.06 ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

Dispositions de dérogation

Les paragraphes GL/GS 24.04, GL/GS 24.05 et GL/GS 24.06 s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

- 24.04** b) Dans le cas des employé-e-s assujettis à l'alinéa 24.04a) et qui effectuent des tâches d'inspection de l'abattage, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour:
- (iv) lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime ~~en espèces~~ de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale;

**Changements administratifs apportés à diverses références au terme « argent »
(suite)**

**ARTICLE 24
DURÉE DU TRAVAIL (suite)**

- (v) lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime ~~en espèces~~ de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.
- (vi) le montant de la prime ~~en espèces~~ versée en vertu des alinéas 24.04b)(iv) et (v) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 \$) par jour de travail.

24.05 Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

- c) Lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime ~~en espèces~~ de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.
- d) Lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime ~~en espèces~~ de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale;
- e) Le montant de la prime ~~en espèces~~ versée en vertu des articles 24.05c) et d) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 \$) par jour de travail.

**ARTICLE 27
HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

27.02 L'Employeur s'efforce de verser la rémunération ~~en espèces~~ des heures supplémentaires dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

**Changements administratifs apportés à diverses références au terme « argent »
(suite)**

**ARTICLE 28
INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL**

28.05 L'Employeur s'efforce de verser *l'indemnité de rappel au travail* la rémunération ~~en espèces des heures supplémentaires~~ dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

**ARTICLE 29
DISPONIBILITÉ**

29.04 c) L'Employeur s'efforce de verser *l'indemnité de disponibilité* la rémunération ~~en espèces des heures supplémentaires~~ dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

**ARTICLE 30
INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL**

30.05 L'Employeur s'efforce de verser *l'indemnité de rentrée au travail* la rémunération ~~en espèces des heures supplémentaires~~ dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

**ARTICLE 38
CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

38.14 Pendant une année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures, ou à cent vingt (120) heures si sa semaine de travail est de quarante (40) heures peuvent, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés **en espèces** au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence pour l'année de congé annuelle précédente.

**ARTICLE 63
ADMINISTRATION DE LA PAYE**

~~**63.08** Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.~~

Changements administratifs apportés à diverses références au terme « argent » (suite)

**APPENDICE B
POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI**

Indemnité d'études (*education allowance*) - Une des options offertes à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi normale et à qui le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un **montant paiement forfaitaire** équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe A), 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 dix mille (10 000 \$) dollars.

Mesure de soutien à la transition (*transition support measure*) - Une des trois options offertes à l'employé-e optant auquel le président ou la présidente ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un **montant paiement forfaitaire** calculé d'après le nombre d'années de service à l'Agence, comme l'indique l'annexe A. Les années de service correspondent au total des années de service à l'Agence et des années de service accomplies dans la fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence.

6.3 Options

6.3.1 Seul l'employé-e optant a le choix entre les options suivantes :

- b) Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un **montant paiement forfaitaire** versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre combiné d'années de service au sein de l'Agence (voir l'annexe A). Les années de service correspondent au total des années de service à l'Agence et des années de service accomplies à la Fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence. L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- A2.01 f) « emploi continu » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la politique sur les conditions d'emploi de l'Employeur ~~à la date de la signature de la présente convention;~~ (continuous employment)

**ARTICLE 3
CHAMP D'APPLICATION**

NOUVEAU

3.03 *Dans la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin.*

**ARTICLE 8
RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 8.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 27 octobre 1997 et modifié ultérieurement par la dite Commission, le 20 avril 1999 et le 22 décembre 1999 ***à l'égard des employés qui sont membres de l'unité de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).***

**ARTICLE 9
INFORMATION**

- 9.02** L'Employeur convient de **donner** ~~fournir~~ à chaque employé-e ***l'accès à une copie électronique*** de la présente convention et **de toute modification apportée** ~~s'efforcera~~ de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

ARTICLE 10
COTISATIONS SYNDICALES ~~PRÉCOMPTE DES COTISATIONS~~

- 10.04** N'est pas assujetti au présent article, l'employé-e qui convainc le Syndicat, par une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, ~~à condition que la~~ déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. Le Syndicat informera l'Employeur en conséquence.
- 10.07** ~~L'Employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.~~

Renuméroter en conséquence

ARTICLE 11
UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

11.02 ~~L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition du Syndicat, dans ses locaux, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents du Syndicat.~~

ARTICLE 13
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique en application de l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

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

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

et

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

L'Employeur propose également de mettre à jour dans la Convention collective toute autre référence à la « Commission des relations de travail dans la fonction publique » et de la remplacer par la « Commission des relations de travail *et de l'emploi* dans la fonction publique ».

ARTICLE 16
MESURES DISCIPLINAIRES

- 16.05** Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. ***Cette période sera automatiquement prolongée selon la durée de toute période de congé non payé.***

**ARTICLE 24
DURÉE DU TRAVAIL**

L'Employeur souhaite discuter de la durée du travail.

**ARTICLE 26
PRIMES DE POSTE**

L'Employeur souhaite discuter des primes de poste.

**ARTICLE 27
HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

L'Employeur souhaite discuter des heures supplémentaires.

**ARTICLE 28
INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL**

L'Employeur souhaite discuter de l'indemnité de rappel au travail.

**ARTICLE 29
DISPONIBILITÉ**

L'Employeur souhaite discuter de la disponibilité.

**ARTICLE 30
INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL**

L'Employeur souhaite discuter de l'indemnité de rentrée au travail.

**ARTICLE 31
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

L'Employeur souhaite discuter des jours fériés désignés payés.

**ARTICLE 33
TEMPS DE DÉPLACEMENT**

L'Employeur souhaite discuter du temps de déplacement.

**ARTICLE 34
CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ**

L'Employeur souhaite discuter du délai pour le paiement d'un congé compensatoire.

34.01 À la demande d'un-e employé-e et à la discrétion de l'Employeur, ***ou à la demande de l'Employeur avec l'accord de l'employé***, 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 sous forme de congé compensatoire, qui sera calculé au taux de prime prévu à l'article applicable.

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 paie après le 30 septembre.~~

34.04 À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, ***ou à la demande de l'Employeur avec l'accord de l'employé***, les congés compensatoires accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, ***une fois par exercice financier***, 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.

34.06 ***Lorsqu'un paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforcera de verser ledit paiement dans les six (6) semaines suivant la fin de la période de paie pour laquelle l'employé-e demande un paiement ou si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'Employeur s'efforce d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines suivant le début de la première période de paie après le 30 septembre.***

**ARTICLE 37
CONGÉS – GÉNÉRALITÉS**

Disposition exclue

*

~~L'alinéa 37.01a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS~~

Dispositions de dérogation

*

~~L'alinéa 37.01b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

- 37.01** a) — ~~Dès qu'un-e 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 (1) équivalant à sept heures et demie (7,5).~~
- b) — ~~Dès qu'un-e 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 (1) équivalant à huit (8) heures.~~
- a)
- e) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- b)
- d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 50 - Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.
- 37.03** ~~L'employé-e a le droit, une fois par année financière et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.~~

**ARTICLE 38
CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

Dispositions exclue

Les alinéas 38.02a), 38.13a), et 38.13b) et 38.17a) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Disposition de dérogation

Les alinéas 38.02b), 38.13c), et 38.13d) et 38.17c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Droit au congé annuel payé

38.03 L'employé-e a droit au congé annuel payé dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois **de service** d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de congé.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

38.04 a) Les employés doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ont été acquis.

b) Afin de répondre aux nécessités du service, l'employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé, mais il doit faire tout effort raisonnable pour :

- (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;**
- (ii) ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel.**

ARTICLE 38
CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)

38.04 ~~En établissant le calendrier des congés annuels payés de l'employé-e, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :~~

- ~~a) pour accorder les congés annuels à l'employé-e pendant l'année financière au cours de laquelle il ou elle les a acquis, si celui-ci ou celle-ci le demande au plus tard le 1er juin;~~
- ~~b) pour acquiescer à toute demande de l'employé-e, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de trente (30) heures, ou de trente-deux (32) heures, ou la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, ou plus acquis pendant l'année en cours;~~
- ~~c) pour faire en sorte de ne pas refuser pour un motif déraisonnable la demande de congé annuel de l'employé-e;~~
- ~~(d) pour établir le calendrier des congés annuels de l'employé-e de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit avec les intérêts de l'Employeur ou des autres employé-e-s conformément aux désirs de l'employé-e.~~
- e)c)** les employé-e-s de chaque unité de travail sont encouragés à établir ensemble un calendrier des congés annuels qui répond à leurs besoins et aux nécessités du service déterminées par l'Employeur;
- f)d)** lorsque les parties ne peuvent s'entendre sur un calendrier des congés annuels ou que ce dernier ne répond pas aux nécessités du service, les années de service définies à l'alinéa 38.02c) serviront de facteur pour déterminer quelles demandes de congé seront accordées par l'Employeur.

38.05 L'Employeur donne à l'employé-e un préavis aussi long que possible et raisonnable de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de changement ou d'annulation de ce congé, sur demande écrite de l'employé-e, l'Employeur doit en fournir la raison par écrit. **[NdT : l'article reste tel quel en français]**

ARTICLE 38 CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)

38.09 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou elle-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination **à son poste d'attache** à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'Employeur accorde à l'employé-e les congés annuels acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé-e en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

Paiements anticipés

38.11 ~~L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de son congé annuel.~~

~~À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ en congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.~~

Report et épuisement des congés annuels

38.13 a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent **vingt-cinq (225)** ~~soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent **vingt-cinq (225)** ~~soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ heures seront automatiquement payés ~~en argent~~ au taux de rémunération horaire 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 38
CONGÉ ANNUEL PAYÉ (suite)

- b) Nonobstant l'alinéa 38.13a), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent **vingt-cinq (225)** ~~soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de soixante-quinze (75) heures de crédits par année seront utilisés ou payés ~~en argent~~ au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent **vingt-cinq (225)** ~~soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.
- c) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent **quarante (240)** ~~quatre-vingt (280)~~ heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent **quarante (240)** ~~quatre-vingt (280)~~ heures seront automatiquement payés ~~en argent~~ au taux de rémunération horaire 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.
- d) Nonobstant l'alinéa 38.13c), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent **quarante (240)** ~~quatre-vingts (280)~~ heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de quatre-vingts (80) heures de crédits par année seront utilisés ou payés ~~en argent~~ au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent **quarante (240)** ~~quatre-vingts (280)~~ heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

38.16 Employé qui quitte un organisme apparaissant à l'annexe I, IV ou V

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'**au maximum des** ~~à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ heures **précisées à l'alinéa 38.12a) ou c), le cas échéant,** ~~ou deux cent quatre-vingts (280)~~ heures pour les employés classifiés dans les groupes ~~GL ou GS~~, d'un employé qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

**ARTICLE 39
CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

En raison de l'intention du gouvernement de mettre en œuvre un plan visant les congés de maladie et l'invalidité de courte durée, l'Employeur souhaite discuter de ce plan éventuel, des modifications corrélatives qui devront être apportées aux dispositions sur les congés de maladie, de l'approche transitionnelle relativement aux banques de congés de maladie, ainsi que de tout autre changement qui devra être apporté à d'autres dispositions de la convention collective.

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

L'Employeur souhaite discuter du congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.

**ARTICLE 51
CONGÉ POUR COMPARUTION**

51.01 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e ***qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'éducation, ni en état de suspension*** pendant la période de temps où il ou elle est tenu,

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury; **ou**
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ~~ou devant un jury d'accusation~~;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux, ou
 - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

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

54.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b) un congé payé ou non payé, ***dans des circonstances exceptionnelles***, à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

ARTICLE 56 EXPOSÉ DES FONCTIONS

L'Employeur souhaite discuter de cet article.

ARTICLE 61 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

NOUVEAU *L'employé-e à temps partiel est rémunéré au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, à moins que l'employé-e travaille des heures quotidiennes ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article 24 – Durée du travail.*

ARTICLE 62 INDEMNITÉ DE DÉPART

L'Employeur souhaite discuter des modalités administratives entraînées par la suppression volontaire de l'indemnité de départ.

**ARTICLE 63
ADMINISTRATION DE LA PAYE**

L'Employeur souhaite discuter de la rétroactivité.

- 63.03** a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates stipulées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent:
- (i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la présente 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 qui faisaient partie du groupe mentionné à l'article 8 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la présente convention avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
 - ~~(iv) pour permettre aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé-e-s de toucher le paiement conformément au sous-alinéa 63.03b)(iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils ou elles disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;~~
 - ~~(iv)(v)~~ il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 63.03b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un (1,00 \$) dollar.

ARTICLE 63
ADMINISTRATION DE LA PAYE (suite)

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)~~ **cinq (5)** 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.

*

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)~~ **trois (3)** journées de travail ou ~~un (1)~~ **trois (3)** postes, 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.
- (c) ~~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.~~

~~**63.08** Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.~~

ARTICLE 64
LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

64.02 Les sujets du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa (c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978 telles que modifiées de temps à autres.

- a) ***Toutes les directives ayant fait l'objet d'une consultation à laquelle l'Alliance a participé, modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par l'Agence canadienne d'inspection des aliments, font partie de la présente convention.*** ~~Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :~~
- b) Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.
- c) Les griefs découlant des directives **du CNM** ~~ci-dessus~~ devront être présentés conformément au paragraphe de l'article 17.23 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

**ARTICLE 66
DURÉE DE LA CONVENTION**

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions concernant la date à laquelle les dispositions et les appendices de la nouvelle convention entreront en vigueur, ainsi que la mise en œuvre de la période de rétroactivité de la convention, le cas échéant.

66.01 La présente convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 31 décembre ~~2018~~ 2014.

NOUVEAU

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

APPENDICE « A »
TAUX DE RÉMUNÉRATION ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

L'Employeur souhaite discuter des taux de rémunération annuels.

L'Employeur propose des augmentations économiques pour les quatre (4) années couvertes par la Convention aux fins d'harmonisation avec les augmentations proposées dans l'administration publique centrale (APC).

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

L'Employeur souhaite également discuter des notes sur la rémunération

CONFIDENTIEL - CONFIDENTIALITÉ DES NÉGOCIATIONS

**APPENDICE « B »
POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI**

L'Employeur souhaite discuter de l'Appendice B

**APPENDICE « E »
INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS
EN RÉMUNÉRATION AS-02**

L'Employeur souhaite discuter de ces dispositions.

**PROTOCOLE D'ENTENTE
HEURES DE TRAVAIL**

Puisque ce protocole d'entente a été entièrement respecté, l'Employeur propose de le supprimer.

~~Protocole d'entente~~

~~Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation sur les intentions de l'Employeur de prévoir des quarts de travail de fin de semaine pour les employé-e-s qui ne travaillent pas actuellement la fin de semaine, avant la mise en place d'un tel quart de travail.~~

CONFIDENTIEL - CONFIDENTIALITÉ DES NÉGOCIATIONS

PROTOCOLE D'ENTENTE
Article 60 – Temps alloué pour se laver

L'Employeur souhaite discuter du protocole d'entente sur le temps alloué pour se laver.