

**NÉGOCIATIONS AVEC  
LE CONSEIL DU TRÉSOR  
2014**

---

**Enseignement et bibliothéconomie (EB)**

**Juillet 2014**

## **Préambule proposé :**

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

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

Le syndicat se réserve également le droit de formuler des revendications à une date ultérieure et de présenter une proposition salariale globale lorsqu'il le jugera approprié au cours de la négociation.

Notons que les dispositions ou articles de la convention collective qui n'auront pas été abordés durant la négociation par l'une ou l'autre des deux parties sont automatiquement renouvelés.

Enfin, l'AFPC demande à l'employeur de lui communiquer tous projets de modification visant l'organisation du travail et le lieu de travail qui pourraient avoir une incidence sur la présente ronde de négociation. Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications après avoir obtenu ces renseignements.

## **ARTICLE 2**

## INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

---

### ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

#### Modifier en ces termes :

« **Famille** » (*family*) sauf indication contraire dans la présente convention, se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère (**y compris le demi-frère, le beau-frère**), la sœur (**y compris la demi-sœur, la belle-sœur**), l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, **l'enfant nourricier** ou l'enfant placé sous la tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, **le petit-enfant par alliance**, le beau-père, la belle-mère, **le gendre, la bru**, les grands-parents de l'employé-e, **les grands-parents du conjoint, l'amie ou l'ami spirituel autochtone, toute autre personne pour laquelle l'employé-e détient une procuration** et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

**ARTICLE 9**  
**UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

---

**Modifier en ces termes :**

**ARTICLE 9**  
**UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

**NOUVEAU**

**9.05 L'employeur doit remettre à toutes les personnes salariées une version papier de la convention collective au cours du même mois de sa réception de l'imprimeur. L'employeur remet à chaque nouvel employé-e, à la date de son embauche, un exemplaire de la présente convention collective.**

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

**ARTICLE 14  
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ  
POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE**

---

**RÉSERVE**

**Le syndicat se réserve le droit de proposer d'autres revendications  
au sujet de cet article après discussion avec l'employeur.**

## ARTICLE 16 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

---

**Modifier en ces termes :**

### ARTICLE 16 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

## ARTICLE 17 HARCÈLEMENT SEXUEL

---

Modifier en ces termes :

### HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR

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

### NOUVEAU

**17.02 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 l'employé-e 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 l'employé-e, peut aussi constituer une forme de 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.**

~~17.02~~ **17.03**

- a) **Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.**
  
- b) **Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.**

~~17.03~~ **17.04**

**Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.**

~~17.04~~ **17.05** **Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des***

*renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport qui en découle.

**Le syndicat se réserve le droit de proposer un libellé sur la surveillance au travail.**

## ARTICLE 20 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

---

Modifier en ces termes :

### ARTICLE 20 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

#### Acquisition des crédits de congé annuel

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

| Tableau de correspondance |                               |
|---------------------------|-------------------------------|
| 12,5 hres par mois =      | 4 semaines de congé par année |
| 15,625 hres par mois =    | 5 semaines de congé par année |
| 18,75 hres par mois =     | 6 semaines de congé par année |
| 21,875 hres par moi =     | 7 semaines de congé par année |
| 25 hres par mois =        | 8 semaines de congé par année |

a) **douze virgule cinq (12,5)** ~~neuf virgule trois cent soixante quinze (9,375)~~ heures jusqu'au mois où survient son **septième (7<sup>e</sup>)** ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ anniversaire de service si l'employé-e fait partie du ~~groupe ED ou EU;~~

~~ou~~

~~neuf virgule trois cent soixante quinze (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7<sup>e</sup>) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe LS;~~

b) **quinze virgule six deux cinq (15,625) heures** ~~douze virgule cinq (12,5)~~ à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du ~~groupe ED ou EU;~~

~~ou~~

~~douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son septième (7<sup>e</sup>) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe LS;~~

- c) **dix-huit virgule soixante-quinze (18,75)** ~~treize virgule soixante-quinze (13,75)~~ heures à partir du mois où survient son **quatorzième (14<sup>e</sup>)** ~~seizième (16<sup>e</sup>)~~ anniversaire de service;
- d) **vingt-et-un virgule huit sept cinq (21,875)** ~~quatorze virgule quatre (14,4)~~ heures à partir du mois où survient son **vingt-et-unième (21<sup>e</sup>)** ~~dix-septième (17<sup>e</sup>)~~ anniversaire de service
- e) **ving-cinq (25)** ~~quinze virgule six deux cinq (15,625)~~ heures à partir du mois où survient son **vingt-huitième (28<sup>e</sup>)** ~~dix-huitième (18<sup>e</sup>)~~ **anniversaire de service;**
- f) ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- g) ~~dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service.~~

### 20.03

- a) (i) Aux fins du paragraphe 20.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entre en ligne de compte aux fins du calcul des congés annuels. ~~sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 24.04 à 24.07, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.~~
- (ii) **Aux fins de l'application du sous-alinéa 20.03 a) (i) seulement, tout service antérieur d'au moins six (6) mois consécutifs au sein des Forces canadiennes, soit à titre de membre de la Force régulière ou de la Force de réserve en service de classe « B » ou « C », est compté dans le calcul des crédits de congé annuel.**

**Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications au sujet de cet article après discussion avec l'employeur.**

## ARTICLE 21 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

---

**Modifier en ces termes:**

### ARTICLE 21 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

**21.01** Sous réserve du paragraphe 21.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a) le Jour de l'an **et le 2 janvier**,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'Après-Noël,
- k) ~~un~~ **deux (2)** autres jours dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, **est sont** reconnus comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, ~~un tel~~ **ces jours** additionnels ~~n'est~~ **ne sont pas** reconnus en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième lundi de février et le premier lundi d'août**,
- l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

**Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications au sujet de cet article après discussion avec l'employeur.**

## ARTICLE 22.01 CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

---

**Modifier en ces termes:**

### **22.01 Congé de bénévolat**

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, il ou elle se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule **ou plusieurs** période(s) d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;

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

## ARTICLE 22.02 CONGÉ DE DEUIL

---

**Modifier en ces termes :**

### **22.02 Congé de deuil payé**

- a) Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil de ~~sept (7) jours civils consécutifs~~ **dix (10) jours ouvrables**. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux 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. **Il ou elle peut aussi, sur demande, reporter un jour (1) de congé à une date ultérieure pour assister à l'enterrement s'il ne survient pas immédiatement après la cérémonie funéraire.**
  
- b) L'employé-e a droit à ~~un (1) jour~~ **sept (7) jours** de congé de deuil payés 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, d'une cousine, d'un cousin ou d'un ou d'une collègue de travail. De plus, il ou elle a droit à un maximum de trois (3) jours de congé payés pour le déplacement qu'occasionne le décès.**
  
- c) Si, au cours d'une période de congé ~~payé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur~~, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas a) et b), il ou elle bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
  
- d) 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, **accorde** un congé payé plus long ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux alinéas a) et b).

## ARTICLE 22.07 INDEMNITÉ PARENTALE

---

Modifier comme suit :

### 22.07 Indemnité parentale

- a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- ~~(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;~~
  - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'*assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,  
et
  - ~~(iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage-~~
    - ~~(A) — à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;~~
    - ~~(B) — suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant;~~
    - ~~(C) — à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Pares-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) × (période non travaillée après son retour au travail)~~

~~÷~~ période totale à travailler

précisée en (B) ~~(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).~~

b)e) 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-huits (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 (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

**PARAGRAPHE 22.09**  
**CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE**

---

**RÉSERVE**

**Le syndicat se réserve le droit de proposer des revendications au sujet de ce congé et du congé de compassion, après discussion avec l'employeur.**

## PARAGRAPH 22.13 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

---

Modifier en ces termes:

### 22.13 Congé payé pour obligations familiales

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, **la définition du terme « famille » s'entend correspond à celle figurant à l'article 2 de la présente convention.**
- (i) ~~de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);~~
  - (ii) ~~des enfants (y compris les enfants nourriciers les beaux-fils et belles-filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait);~~
  - (iii) ~~du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers); ou~~
  - (iv) ~~de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~
- b) Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas **soixante-quinze (75)** ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures au cours d'une année financière. **L'employé-e peut reporter à l'année financière suivante toute portion inutilisée des crédits de congé décrits dans le présent article.**
- c) Sous réserve de l'alinéa b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
  - (ii) 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;
  - (iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
  - (iv) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.

~~(d) sept virgule cinq (7,5) heures des trente sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 22.13 b) peuvent être utilisées pour :~~

- ~~(i)(v)~~ assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- ~~(ii)(vi)~~ s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- ~~(iii)(vii)~~ 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**

**(viii) Toute autre exigence directement liée aux besoins familiaux de l'employé-e.**

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

## **NOUVEAU**

e) **L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui a écoulé la période de congé précisée en 22.13 b) et qui ne peut retourner au travail, ou qui ne peut terminer son quart de travail prévu pour obligations familiales. Pour rembourser cette avance de congés payés, l'employé-e doit travailler chacune de ces heures de travail dans un délai de trente (30) jours à un moment convenu mutuellement avec l'employeur.**

**Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications au sujet de cet article après discussion avec l'employeur.**

## PARAGRAPHE 22.14 CONGÉ POUR COMPARUTION

---

**Modifier en ces termes :**

### **22.14 Congé pour comparution**

L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e 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;
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin, **partie plaignante ou partie défenderesse** à une procédure qui a lieu :
  - (i) dans 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 qui est autorisé par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui,ou
  - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

## PARAGRAPHE 22.15 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

---

**Modifier en ces termes :**

### **22.15 Congé pour accident de travail**

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

s'il ou si elle 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.

**Le syndicat se réserve le droit de proposer des revendications au sujet de ce paragraphe après discussion avec l'employeur.**

**ARTICLE 23**  
**CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE**  
**PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

---

**RÉSERVE**

**Le syndicat se réserve le droit de proposer de revendications au sujet de ce congé après discussion avec l'employeur.**

**ARTICLE 25**  
**INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE**

---

**RÉSERVE**

**Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer du libellé concernant cet article.**

## ARTICLE 26 ADMINISTRATION DE LA PAYE

---

**Modifier en ces termes:**

### **26.07 Rémunération d'intérim**

- (a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins ~~trois (3)~~ **un (1)** jours de travail **ou poste/quart de travail 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 si elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- (b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié désigné 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 pour préciser 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 particuliers.**

**ARTICLE 30**  
**PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE**

---

**Libellé proposé :**

**ARTICLE 30**  
**PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE**

**NOUVEAU**

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

## ARTICLE 32 MESURES DISCIPLINAIRES

---

### Modifier comme suit :

- 32.01** Lorsque l'employée 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 au moment de la suspension ou du licenciement.
- 32.02** Lorsque l'employée est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, il ou elle reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.
- 32.03** L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.
- 32.04** 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'employée dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de l'employée au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.
- 32.05** Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employée 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.
- 32.06** **L'Employeur ne peut prendre ou menacer de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'une personne salariée qui exerce, de bonne foi, ses droits prévus dans la Partie II du Code canadien du travail. Pour les besoins du présent article, une déclaration ministérielle ne peut à elle seule constituer une preuve de mauvaise foi.**

## ARTICLE 33 EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

---

**Modifier en ces termes:**

### ARTICLE 33 EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

#### 33.01

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, il ou elle doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remis à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou-elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.
- b) Le ou les représentant(s) l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation de rendement de l'employé-e
- c) l'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

#### 33.02

- a) Avant **le début de** l'examen-de rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou celle-ci :

- (i) le formulaire qui servira à l'examen;

#### **NOUVEAU**

- (ii) les objectifs de travail visés et les critères servant à l'évaluation du rendement;**

- ~~(ii)~~ **(iii)** tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;

- b) si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire, **aux objectifs de travail et aux critères d'évaluation** ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e. **On ne peut procéder à un examen du rendement si le**

**formulaire, les objectifs de travail, les critères d'évaluation ou les instructions ont été modifiés pendant le processus d'évaluation et sans que la personne concernée en ait été informée au préalable.**

**33.03** Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur. **Cela comprend également l'accès électronique sécurisé lorsque la personne est à l'extérieur de son lieu de travail.**

#### **NOUVEAU**

- (ii) Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé-e est versé à son dossier, celui ou celle-ci a le droit :**
- a) d'en obtenir une copie;**
  - b) de le signer pour indiquer qu'il ou elle en a pris connaissance; et**
  - c) si il ou elle le juge nécessaire, de soumettre ses observations par écrit à propos du contenu du rapport en question et d'exiger que ces observations soient annexées au rapport.**

#### **NOUVEAU**

**33.04** Tout document ou toute déclaration écrite critiquant le rendement d'un employé-e et qui a été versé à son dossier doit être détruit après deux (2) ans.

#### **NOUVEAU**

**33.05** L'employé-e peut être accompagné d'une personne représentant son syndicat lors de rencontres portant sur son rendement.

#### **NOUVEAU**

**33.06** L'employé-e peut déposer un grief au sujet de son évaluation de rendement.

## **NOUVEAU**

**33.07 L'employé-e peut autoriser une personne nommée par le syndicat à examiner son dossier officiel en son absence. La personne représentant le syndicat doit soumettre à la personne responsable de la Section des ressources humaines l'autorisation expresse écrite de l'employé-e. Une autorisation distincte doit être fournie à l'appui de chaque demande d'examen.**

## **ARTICLE 34 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

---

### **RÉSERVE**

**Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications concernant cet article après avoir discuté avec l'Employeur des exigences du *Code canadien du travail* en matière de santé et de sécurité au travail.**

**ARTICLE 37**  
**PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

---

**RÉSERVE**

**Le syndicat se réserve le droit de proposer des revendications au sujet de cet article après discussion avec l'employeur.**

## ARTICLE 38 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

---

Modifier en ces termes :

### ARTICLE 38 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

#### Généralités

**38.02** Les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales, prévues pour le groupe ou le sous-groupe concerné, des employé-e-s à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention. **Il est entendu que pour être considérés à temps plein, les employé-e-s doivent travailler au moins quatre-vingts pour cent (80 %) ou plus de l'horaire à temps plein. Dans ce cas, ils touchent les mêmes avantages sociaux que leurs collègues à temps plein.**

**ARTICLES 43, 44 ET 45  
ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL –  
LS, ED-EST,EU,ED-LAT**

---

**Modifier en ces termes :**

**ARTICLE 45  
ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL  
POUR LE SOUS-GROUPE ED-LAT**

**NOUVEAU - 45.04**

**Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde deux (2) périodes de repos de quinze (15 minutes) par journée complète de travail.**

**Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications au sujet de l'année et de la durée du travail des groupes LS, ED-EST, EU, et ED-LAT, après discussions avec l'employeur.**

## ARTICLE 48 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

---

Modifier en ces termes :

### ARTICLE 48 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

~~48.01 Le présent article s'applique seulement aux employé-e-s dont l'année de travail est de douze (12) mois.~~

~~48.02~~

~~48.01~~

- a) Tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire est rémunérée à **tarif double (2x) tarif et demi (1 1/2)** pour chaque heure de travail effectuée en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures par jour. **Il est entendu que ce tarif s'applique à 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.**

#### ~~LS/EU – 48.03 Groupes LS et EU~~

~~Lorsque l'Employeur autorise l'employé-e à effectuer des heures supplémentaires un jour de repos normal, la rémunération est accordée sur la base du salaire normal multiplié par une fois et demi (1 1/2) pour chaque heure travaillée le premier jour de repos, et par deux (2) fois dans le cas du deuxième jour de repos.~~

#### ~~ED – 48.03 Groupe ED~~

- ~~a) tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire au cours d'un jour de repos normal est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée,~~
- ~~b) l'employé-e qui est tenu de travailler pendant un deuxième jour de repos a le droit d'être rémunéré à tarif double (2), à condition d'avoir aussi travaillé pendant le premier jour de repos. L'expression deuxième jour de repos désigne le deuxième jour d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

**NOUVEAU  
48.XX**

- a) **Les heures supplémentaires sont rémunérées en argent à la demande de l'employé-e et avec l'autorisation de l'employeur. Toutefois, à la demande de l'employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées sous forme de période équivalente de congé compensateur payé.**
- b) **L'employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits ont été acquis.**
- c) **Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur.**
- d) **L'employé-e peut reporter à l'année financière suivante toute portion inutilisée de ses crédits de congé compensateur.**
- e) **Les crédits de congé compensateur acquis au cours d'une année civile et qui n'ont pas été utilisés avant le 30 septembre de l'année civile suivante sont rémunérés au taux de rémunération journalier de l'employé-e au 30 septembre.**

#### **NOUVEAU**

**48.XX Si, pendant une période de congé compensateur, l'employé-e doit prendre :**

- a) **un congé de deuil payé,**  
**ou**
- b) **un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille,**  
**ou**
- c) **un congé de maladie justifié par certificat médical,**  
**elle peut prolonger sa période de congé compensateur d'autant de jours si elle en fait la demande et si l'employeur y consent, ou les utiliser à une date ultérieure.**

## **ARTICLE 49 INDEMNITÉS**

---

Parmi ses revendications salariales, le syndicat souhaite bonifier des indemnités déjà en vigueur et proposer de nouvelles indemnités liées à des situations particulières d'emploi.

**Toutes les indemnités sont considérées comme un revenu ouvrant droit à pension, notamment les suivantes :**

Ces revendications touchent, entre autres, les indemnités suivantes :

- Nouveau : Indemnité de vie chère
- Nouveau : Indemnité pour l'accès Internet à domicile
- Nouveau : Indemnité pour le travail à domicile
- Nouveau : Indemnité pour longs états de service
- Nouveau : Indemnité pour connaissances linguistiques en langues traditionnelles autochtones
- Élargir la portée de l'article 49 pour indemniser en conséquence l'employé-e qui maîtrise plus d'une spécialisation.

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

## ARTICLE 52 OBLIGATIONS RELIGIEUSES

---

**Modifier en ces termes :**

### ARTICLE 52 OBLIGATIONS RELIGIEUSES

- 52.01** L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé-e qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- 52.02** Les employé-e-s peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.
- 52.03** Nonobstant le paragraphe 52.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, il ou elle devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour l'Employeur.
- 52.04** L'employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article 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. **Toutefois, l'employeur ne refuse pas les demandes raisonnables ayant trait à une urgence ou une cérémonie de dernière minute soumise dans un délai inférieur à quatre semaines.**

**Le syndicat se réserve le droit de proposer d'autres revendications au sujet de cet article, après discussion avec l'employeur.**

## **ARTICLE 57**

### **RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

---

**Modifier en ces termes :**

#### **ARTICLE 57**

##### **RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

- 57.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24<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'employé, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 57.02** La demande dont il est question au paragraphe 57.01 doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- 57.03** L'employée qui a présenté une demande conformément au paragraphe 57.01 peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, elle a droit de se faire attribuer d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
- a) modifie ses tâches ou la réaffecte,
  - ou
  - b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 57.04** L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 57.05** 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 de risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

- 57.06** Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.
- 57.07** Nonobstant le paragraphe 57.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, 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 payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

**ARTICLE 58**  
**RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN**  
**POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES**

---

**Modifier en ces termes :**

**ARTICLE 58**  
**RENDEZ-VOUS MÉDICAL POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES ET LES**  
**EMPLOYÉ-ES HANDICAPÉS**

- 58.01** Une période raisonnable de ~~temps libre~~ **congé** payé d'au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures sera accordée ~~à une~~ **à l'employée enceinte et à l'employé-e handicapé** pour ~~lui~~ **leur** permettre d'aller à un rendez-vous médical routinier.
- 58.02** Lorsque l'employée **ou l'employé-e handicapé** doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse **ou à son handicap**, ses **congés en plus de ceux prévus au paragraphe 58.01** doivent être imputés aux crédits de congés de maladie.

**ARTICLE 60.01  
CONGÉ ACCORDÉ  
AUX PERSONNES SALARIÉES ED-EST ET EU  
DONT L'ANNÉE DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR 10 MOIS**

---

**Modifier en ces termes :**

**60.01** L'Employeur devra accorder aux employé-e-s ED-EST et EU, dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois, un maximum de ~~quinze (15)~~ **trente (30)** heures de congé payés pour des motifs personnels au cours de chaque année scolaire, au moment où il ou elle le demandera, sous réserve que l'intéressé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant le commencement du congé, à moins qu'il y ait une raison valable, tel que déterminé par l'Employeur, pourquoi un tel avis ne peut être donné.

## **APPENDICE A**

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

---

L'ensemble des revendications économiques que proposera le syndicat comportera de nombreux éléments connexes. En résumé, ces éléments pourraient, entre autres, comprendre ce qui suit :

- une augmentation économique réelle qui reflète le dynamisme de l'économie canadienne;
- la parité avec des emplois et employeurs comparables;
- l'abolition des grilles salariales régionales;
- l'ajout de nouvelles indemnités;
- un rajustement salarial pour les professeurs qui travaillent 12 mois par année conformément aux conclusions tirées de l'étude inachevée sur la rémunération;
- une augmentation salariale avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

## **APPENDICE B**

### **RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

---

**Le syndicat présentera des revendications concernant l'appendice sur le réaménagement des effectifs par rapport à diverses questions, notamment (mais sans s'y limiter) une sécurité d'emploi et de revenu accrue pour les employés et la reconnaissance des années de service. Le Syndicat présentera ses revendications après discussion avec l'Employeur et après que l'Employeur aura répondu à sa demande de renseignements.**

**APPENDICE D**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA**  
**ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**CONCERNANT LE NOMBRE D'ÉTUDIANTS PAR CLASSE ET**  
**LES QUESTIONS RELIÉES AU NOMBRE D'ÉTUDIANTS PAR**  
**CLASSE POUR LES ÉCOLES D'AINC**

---

Les parties adhèrent au principe que le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) doit adopter, au minimum, les normes d'éducation provinciales qui ont été établies en vertu de la législation et de la réglementation applicables dans la province dans laquelle les écoles de l'AINC sont situées.

Les parties conviennent de former un comité local chargé d'examiner la taille des classes dans chaque collectivité comprenant des écoles fédérales de l'AINC.

Le but d'un tel comité est d'offrir annuellement la possibilité à un comité de professeurs de l'école, ou d'un groupe d'écoles, d'examiner l'effectif étudiant projeté et le placement planifié des étudiants dans les classes par année, ou dans les classes à années multiples le cas échéant, pour la prochaine année scolaire.

Un comité local chargé d'examiner la taille des classes pourra faire des recommandations au(x) directeur(s) ou directrice(s) de l'école ou des écoles sur l'organisation des classes et sur leur taille, en prenant en considération l'effectif étudiant projeté de l'école ou des écoles, les exigences relatives à l'enseignement et à la charge des cours, les dispositions à l'égard de l'éducation spécialisée et l'établissement des calendriers, dans les limites de la disponibilité du personnel enseignant pour la prochaine année scolaire.

Ce comité pourra également faire des recommandations écrites au surintendant ou à la surintendante de l'éducation, ou encore au directeur ou à la directrice de l'éducation lorsque les préoccupations à l'égard de la dotation en personnel ne peuvent être résolues au niveau de l'école. Les affectations à l'enseignement pour la prochaine année scolaire sont assujetties à l'approbation du directeur ou de la directrice de l'éducation, ou encore de son remplaçant ou de sa remplaçante, et tout sera fait pour confirmer ces affectations au plus tard le 15 avril de l'année scolaire en cours.

Dans les cas où la dotation en personnel d'une école ou des écoles génère des classes dont la taille moyenne, dans l'ensemble, excède les normes provinciales établies par la loi ou le règlement, un comité régional chargé de l'examen de la taille des classes pourra faire une présentation documentée au comité régional

de gestion des ressources humaines approprié, qui examinera la possibilité d'accroître la dotation en personnel professionnel du programme.

Des représentantes et représentants des comités locaux et régionaux chargés de l'examen de la taille des classes devront élaborer leurs critères relativement à la taille des classes et aux questions connexes.

### **Comité(s) local (aux) chargé(s) de l'examen de la taille des classes**

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité local chargé de l'examen de la taille des classes doit être créé dans chaque école.

a) Les professeurs de chaque école doivent élire jusqu'à trois (3) de leurs membres (un membre de chaque division : primaire, secondaire de premier cycle et secondaire de deuxième cycle, le cas échéant) au sein du comité local chargé de l'examen de la taille des classes de l'école.

b) Les professeurs d'un groupe d'écoles doivent élire jusqu'à six (6) de leurs membres (deux membres de chaque division : primaire, secondaire de premier (1<sup>er</sup>) cycle et secondaire de deuxième (2<sup>e</sup>) cycle, le cas échéant) au sein du comité local chargé de l'examen de la taille des classes du groupe d'écoles.

c) Chaque comité local chargé de l'examen de la taille des classes se réunira au moins deux (2) fois l'an, au plus tard le 15 avril de l'année scolaire en cours et le 15 septembre de l'année scolaire suivante, avec le(s) directeur(s) ou la (les) directrice(s) de l'école ou des écoles et, le cas échéant, avec le ou la surintendant(e) de l'éducation, ou encore le ou la directrice de l'éducation.

### **Comité régional chargé de l'examen de la taille des classes**

Un comité régional chargé de l'examen de la taille des classes doit être composé de trois (3) représentantes ou représentants du ou des comités locaux chargés de l'examen de la taille des classes et jusqu'à trois (3) directeurs ou directrices ou vice-directeurs ou vice-directrices. Le comité régional chargé de l'examen de la taille des classes doit avoir la possibilité de faire une présentation documentée visant une dotation supplémentaire en personnel professionnel au comité régional de gestion des ressources humaines dans les cas où il est déterminé que la dotation en personnel enseignant génère des classes dont la taille moyenne, dans l'ensemble, excède les normes établies par les lois et les règlements provinciaux. Le comité régional de gestion des ressources humaines doit fournir une réponse par écrit, au plus tard deux (2) semaines après la présentation documentée.

**Le syndicat se réserve le droit de proposer des revendications au sujet du présent protocole d'entente après discussion avec l'employeur.**

**APPENDICE H**  
**PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

---

**RÉSERVE**

Le syndicat se réserve le droit de proposer des modifications à  
l'Appendice H :

**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**CONCERNANT UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

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

---

**Modifier en ces termes :**

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

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en oeuvre de la convention collective.

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en oeuvre par les parties dans les ~~cent-cinquante (150)~~ **quatre-vingt-quinze (95)** jours de la date de signature.

## **NOUVEL ARTICLE RENDEZ-VOUS MÉDICAUX**

---

### **Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste**

- xx. L'employé-e fait tous les efforts raisonnables pour fixer ses rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en dehors des heures de travail. Toutefois, si les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ne peuvent être fixés en dehors des heures de travail, l'employé-e obtient un congé payé pour se présenter à ces rendez-vous.**

### **Certificat médical**

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

## **NOUVEL ARTICLE SERVICES DE GARDE À L'ENFANCE**

---

### **RÉSERVE**

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

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

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

---

**RÉSERVE**

**Le syndicat se réserve le droit de proposer des revendications au sujet de cet article après discussion avec l'employeur.**

## NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

---

Libellé proposé :

**NOUVEAU**

**Xx.Xx L'employeur accorde un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à un maximum de cent quatrevingtsept virgule cinq (187,5) heures, à l'employé-e qui a l'âge et le nombre d'années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalités aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*.**

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

---

**Libellé proposé :**

**NOUVEAU**

**Xx.xx L'employé-e qui compte moins de quatre (4) ans avant la retraite peut réduire d'au plus quarante pour cent (40 %) son horaire hebdomadaire de travail. Sa rémunération est réduite en conséquence, mais son niveau de participation aux régimes de pension et d'avantages sociaux demeure inchangé, tout comme ses protections à cet égard. L'employé-e peut prendre un congé de transition à la retraite pendant une période maximale de quatre (4) ans pourvu qu'il ou elle accepte de prendre sa retraite au terme de la période de congé.**

**NOUVEL ARTICLE  
CONGÉ AUTOFINANCÉ ET CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU  
REVENU**

---

**RÉSERVE**

**Le syndicat se réserve le droit de proposer des revendications à ce sujet après discussion avec l'employeur.**

## **NOUVEL ARTICLE DROITS D'ANCIENNETÉ**

---

### **RÉSERVE**

**Le syndicat se réserve le droit de proposer des revendications à ce sujet après discussion avec l'employeur.**

## **NOUVEL ARTICLE DOTATION**

---

### **RÉSERVE**

**Le syndicat se réserve le droit de proposer des revendications à ce sujet après discussion avec l'employeur.**

## **NOUVEL ARTICLE INDEMNISATION DES EMPLOYÉ-E-S**

---

### **RÉSERVE**

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions au sujet de la indemnisation de employé-e-s, après en avoir discuté avec l'employeur.**

## **NOUVEL ARTICLE RÉSEAU DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX**

---

### **RÉSERVE**

**Le syndicat se réserve le droit de proposer des revendications à ce sujet après discussion avec l'employeur.**

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

---

**Libellé proposé :**

**NOUVEAU**

**L'employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées 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 UNIFORMES**

---

### **RÉSERVE**

**Le syndicat se réserve le droit de proposer des revendications au sujet de l'achat par l'employeur d'uniformes et de vêtements pour son personnel auprès de fournisseurs éthiques.**

## **NOUVEL ARTICLE DÉNONCIATION**

---

**Libellé proposé :**

### **NOUVEAU**

**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 présenter d'autres revendications au sujet de cet article après discussion avec l'employeur.**