



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2018

**Services des programmes et de
l'administration (PA)**

29 et 30 mai 2018

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 Services des programmes et de l'administration (PA). 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 personnes salariées visées par la présente convention sont fières de travailler pour la population du Canada. C'est pourquoi le syndicat présente des revendications et se réserve le droit d'en présenter d'autres pour le maintien et l'amélioration de la qualité et du niveau des services publics offerts aux Canadiennes et Canadiens.

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 ou protocole d'entente 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.

ENJEUX COMMUNS

À DÉTERMINER – Les revendications pour les articles suivants doivent être négociées à la table des enjeux communs :

- Articles 10, 12, 13 et 14 – Information, Utilisation des locaux de l’employeur, représentants des employé-e-s et Congé payé ou non payé pour les affaires de l’Alliance
- Article 20 – Harcèlement sexuel
- Article 24 – Changements technologiques
- Article 30 – Jours fériés payés
- Article 34 – Congé annuel payé
- Article 35 et Appendices M et O – Congés de maladie/Mieux-être
- Articles 38 et 40 – Congés de maternité et parental
- Article 42 – Congé de compassion
- Article 65 –Administration de la paye et questions liées à Phénix
- Appendice D – Réaménagement des effectifs
- Appendice F – Mise en œuvre de la convention collective
- Appendice N – Services de garde d’enfants
- Nouveau – Sous-traitance
- Nouveau - Employés temporaires
- Nouveau – Congé pour les victimes de violence conjugale
- Nouveau – Questions portant sur des membres civils de la GRC à la fonction publique
- Nouveau - Fonds de justice sociale

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

Le syndicat se réserve le droit de formuler d'autres revendications sur l'article 25.

25.XX L'Employeur ne peut convertir les travailleurs et travailleuses de jour en travailleurs et travailleuses par poste, et vice versa, sans avoir obtenu le consentement du syndicat.

25.05

- a. L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.
- b. L'employeur accorde une pause-repas non rémunérée, d'un minimum de trente (30) minutes par journée de travail complète, habituellement au milieu de la journée.
- c. En plus des périodes de repos prévues à l'alinéa 25.05a), l'employeur accorde aux mères qui allaitent deux périodes additionnelles par jour de travail et leur fournit un lieu où elles peuvent allaiter ou tirer leur lait en toute intimité et sécurité.

25.09 Horaire variable

- a. Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou **si** elle en fait la demande, et que l'Employeur y consent répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine; **cette demande ne peut être refusée sans motif valable.**

Travail par poste

25.13 L'Employeur n'établit pas de quarts rotatifs, à moins d'obtenir le consentement de l'Alliance, conformément au paragraphe 25.11.

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

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

ARTICLE 27
PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

Le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications sur cet article.

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Toutes les heures supplémentaires sont rémunérées au tarif double. Des modifications corrélatives devront être apportées à la convention suivant l'adoption de ce concept.

28.08 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces **ou sous forme de congés compensateurs, au choix de l'employé-e.** ~~sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.~~
- b. L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.
- c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé au taux de rémunération calculé selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédent.
- e. À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensateurs 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.

28.09 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de ~~dix~~ **vingt** dollars (~~10~~**20** \$) pour un repas, ~~sauf si le repas est fourni gratuitement.~~
- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de ~~dix~~ **vingt** dollars (~~10~~**20** \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, ~~sauf si les repas sont fournis gratuitement.~~
- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Modifier comme suit :

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail à partir du moment ou une réclamation a été déposées à une commission des accidents de travail en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Le congé se poursuit pour la d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur par une commission des accidents de travail lorsqu'une telle autorité réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

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

ou

- b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle, **de traumatismes indirects ou de toute autre maladie ou blessure** résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

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

ARTICLE 39 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

- 39.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la **période d'allaitement** ~~vingt-quatrième (24^e)~~ ~~semaine~~ qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 39.02** La demande dont il est question au paragraphe 39.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. ~~Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.~~
- 39.03** L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 39.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
- a. modifie ses tâches, ou la réaffecte;
 - ou
 - b. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 39.04** L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 39.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non~~ payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. ~~Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.~~
- 39.06** Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

ARTICLE 44

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2.

~~44.01~~ Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- ~~a) de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);~~
- ~~b) des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;~~
- ~~c) du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);~~
- ~~d) du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé-e;~~
- ~~e) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; ou~~
- ~~f) de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.~~

44.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures au cours d'une année financière.

44.03 Sous réserve du paragraphe 44.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture ~~imprévisible~~ de l'école ou de la garderie;
- g. ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 43.02 peuvent être utilisées~~ pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- h. pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

44.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 44.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 47 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2.

47.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

47.02 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un ~~ou une beau-frère ou d'une belle-sœur,~~ **tante, oncle, nièce, neveu, cousin, cousine** et des grands-parents de l'époux.

47.03 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 47.01 et 47.02, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

47.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 47.01 et 47.02.

ARTICLE 58
EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS

Le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications sur cet article.

ARTICLE 65 ADMINISTRATION DE LA PAYE

65.07

- a. Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins ~~trois (3)~~ **un (1)** jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

65.XX

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

**NOUVEL ARTICLE
CONDITIONS DE TRAVAIL DU GROUPE WP**

Le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications sur cet article.

NOUVEL ARTICLE EMPLOI ÉTUDIANT

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

APPENDICE XX

MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

L'Employeur ne refuse pas sans motif valable une demande d'un employé-e d'effectuer des tâches normales de son travail à l'extérieur des installations de l'Employeur.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

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 quatre-vingt-sept 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 INDEMNITÉ – LANGUE AUTOCHTONE

Les employés qui doivent utiliser une langue autochtone dans le cadre de leur travail touchent une prime annuelle de 1 015 \$, rémunérée à tarif horaire.

NOUVEL ARTICLE INDEMNITÉ LIÉE À LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications sur cet article.

APPENDICE A

SALAIRES, INDEMNITÉS ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Le syndicat se réserve le droit de présenter une revendication salariale globale, notamment des modifications aux taux de rémunération, aux grilles salariales, aux indemnités de certains groupes et aux notes sur la rémunération.

NOUVEL APPENDICE

(nouveau libellé)

Protocole d'entente concernant les suspensions administratives lors d'enquêtes

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

Chaque cas est examiné individuellement et cette mesure est envisagée lorsque l'employé-e :

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

APPENDICE G

**Protocole d'entente
entre
le Conseil du Trésor du Canada
et
l'Alliance de la Fonction publique du Canada
concernant la revue et de la conception de la structure des groupes
professionnels et la réforme de la classification**

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

APPENDICE H

**Protocole d'entente
entre
le Conseil du Trésor du Canada
et
l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le Programme
d'apprentissage mixte**

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