



## **NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR – 2014**

---

**Revendications contractuelles pour le  
groupe des Services techniques (TC)**



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

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

Les employé-e-s visés par la présente convention sont fiers de travailler pour la population du Canada. C'est pourquoi le Syndicat présente des revendications et se réserve le droit d'en présenter d'autres pour le maintien et l'amélioration de la qualité et du niveau des services publics offerts aux Canadiens et Canadiennes.

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

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

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

## ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

---

### Modifier comme suit :

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

## ARTICLE 10 INFORMATION

---

**Modifier comme suit :**

- 10.01** L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance **et au président ou à la présidente de la section locale**, chaque trimestre, ~~le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e~~ une liste de tous les employé-e-s de l'unité de négociation. **Cette liste doit comprendre le nom, le lieu de travail et la classification des employé-e-s et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. Dès que possible, l'Employeur ajoutera à cette liste la date de nomination des nouveaux employé-e-s.**
- 10.02** L'employeur convient de fournir à chaque employé-e ~~un exemplaire~~ **une copie papier relié** de la présente convention **collective. La distribution sera faite et s'efforcera de le faire** au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur. **L'employeur remet à chaque nouvel employé-e, au moment de son embauche, un exemplaire papier relié de la présente convention collective.**

## **ARTICLE 12 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

---

### **NOUVEAU**

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

### **NOUVEAU**

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

**Le syndicat se réserve le droit de formuler d'autres revendications sur l'utilisation des locaux de l'employeur.**

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

---

Modifier comme suit :

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

**Séances de négociations contractuelles**

**14.09**

- (a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé ~~non~~ payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.
- (b) L'employeur accorde un congé payé aux employé-e-s qui participent aux séances d'information et aux scrutins de ratification ayant trait à des ententes de principe visant le renouvellement de la convention collective entre l'AFPC et l'employeur.

**NOUVEAU**

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

**NOUVEAU**

- 14.16 Lorsque le congé payé est accordé à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12, 14.13, et 14.14 l'Alliance rembourse à l'employeur les coûts rattachés au salaire de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée.

## **NOUVEAU**

**14.XX L'employeur informe l'Alliance de toute embauche de nouvelles recrues représentées par le syndicat dès la première semaine de leur arrivée et accorde un congé payé à un nombre raisonnable de représentants d'Alliance pour offrir à ces nouvelles recrues une séance d'information sur le syndicat.**

**Le syndicat se réserve le droit de déposer des revendications au sujet de l'admissibilité aux congés pour affaires syndicales aux fins du calcul de la pension.**

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet, y compris un libellé concernant l'élection à un poste dans le bureau de l'Alliance.**

**Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications à ce sujet.**



## ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

---

### NOUVEAU

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

~~17.01~~

**17.02**

a) Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification **avant ou** au moment de la suspension ou du licenciement.

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

~~17.02~~

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

~~17.03~~

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

~~17.04~~

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

~~17.05~~

**17.06** Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de ~~deux (2)~~ **d'un (1)** ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

**NOUVEAU**

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

**NOUVEAU**

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

**NOUVEAU**

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

**Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications à ce sujet.**

**ARTICLE 18**  
**PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

---

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet.**

## ARTICLE 19 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

---

### Modifier comme suit :

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

## ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL

---

Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet, y compris un libellé concernant la surveillance du milieu de travail.

Remplacer les titres par : **HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR**

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

### NOUVEAU

**20.02 Définitions :**

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

~~20.02-~~

**20.03**

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

~~20.03~~

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

~~20.04~~

**20.05** Sur demande du plaignant-e-s et/ou de l'intimé-e-s et sous réserve de toute restriction conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

## **ARTICLE 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

---

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet.**

## ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

---

**Le syndicat souhaite discuter de la proposition visant à ramener la semaine de travail à 35 heures sans réduction de salaire.**

**Le syndicat souhaite également discuter du processus utilisé par l'employeur pour modifier le statut de travailleur de jour à celui de travailleur par poste (quart de travail), ainsi que le processus de modification des heures de travail pour un travailleur de jour. Le syndicat se réserve le droit de déposer des revendications à ces sujets selon l'évolution des discussions**

**Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications à ce sujet.**

**Modifier comme suit :**

### **25.07 Horaire variable**

- a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. **Ces demandes ne sont pas refusées sans motif valable.**
- b) Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- c) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.11 à 25.14.



## ARTICLE 27 PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

---

**Modifier comme suit :**

### **27.01 Prime de poste**

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2 \$)~~ **correspondant à 14,3 % de son salaire annuel de base** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

### **27.2 Prime de fin de semaine**

(a) — L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, touche une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2 \$)~~ **correspondant à 14,3 % de son salaire annuel de base** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et le dimanche.

(b) — Dans le cas des employé-e-s travaillant à une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

## **NOUVEAU**

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

## ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

---

**Modifier comme suit:**

**28.01** Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs suivants :

- (a) ~~tarif et demi (1 1/2),~~ **tarif double (2)** sous réserve des dispositions de l'alinéa 28.01b); **Il est entendu que ce tarif s'applique pour toutes les heures effectuées en excédent des heures de travail prévues à l'horaire le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos et le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour ou le jour subséquent d'une suite ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.**

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

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

**28.02**

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, 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 espèces 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) **Tout congé compensateur acquis au cours d'une année financière donnée et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'année financière suivante est payé au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 30 septembre.**

~~Le congé compensateur qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé 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 la période de douze (12) mois.~~

## **NOUVEAU**

**28.03 Lorsque, pendant une période de congé compensateur, l'employé-e se voit accorder :**

**a) un congé de deuil payé**

**ou**

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

**ou**

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

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

## **28.03**

## **28.04**

Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable :

a) pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés, immédiatement disponibles;

et

b) pour donner aux employé-e-s tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant concernant cette exigence.

**Au fins de la paragraphe 28.04 (a), l'employeur convertit les heures supplémentaires effectuées au taux horaire normal de l'employé-e pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employé-e-qualifiées, immédiatement disponibles.**

**Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications sur la durée minimum des périodes de repos lorsque les heures supplémentaires sont effectuées la nuit.**

**Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications à ce sujet.**

## ARTICLE 29 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

---

**Modifier comme suit:**

### **Dispositions de dérogation**

Les paragraphes 29.01 et 29.02 ne s'appliquent pas aux employé-e-s couverts par le paragraphe 29.03.

**29.01** Si l'employé-e est rappelé au travail :

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire;  
ou
- b) un jour de repos;  
ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail;

et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- (i) une rémunération équivalant à ~~trois (3)~~ **quatre (4)** heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel, ~~jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 32.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail;~~  
ou
- (ii) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées;

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

- d) Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 29.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 63.06 de la présente convention collective.

## **NOUVEAU**

**29.03** Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.

## ARTICLE 30 DISPONIBILITÉ

---

### **Modifier comme suit:**

**30.01** Lorsque l'Employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à ~~une demi-heure (1/2)~~ **une (1) heure** de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité

### **NOUVEAU**

**30.02** Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

## ARTICLE 31 INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

---

**Modifier comme suit :**

### **31.04 S'applique seulement au groupe EG**

L'employé-e qui est tenu de se présenter à bord du navire en partance de son port d'attache en dehors de son horaire de travail habituel, et qui n'est pas tenu de travailler à bord quand il ou elle se présente, touche **la plus élevée des indemnités suivantes : une (1) heure de rémunération au tarif normal ou le nombre d'heures passées à attendre le départ du navire, pour les périodes du lundi au vendredi. Lorsqu'il ou elle est tenue de se présenter au cours d'un weekend ou d'un jour férié désigné, l'employé-e est rémunéré(e) selon les conditions précisées au paragraphe 31.01.**



## ARTICLE 32 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

---

### Modifier comme suit:

**32.01** Sous réserve du paragraphe 32.02, 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 (1)~~ **deux (2) autres jours** dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, ~~un tel jour additionnel n'est reconnu~~ **ces jours additionnels ne sont pas reconnus** en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième lundi de février et** le premier lundi d'août;
- l) un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

## ARTICLE 34 TEMPS DE DÉPLACEMENT

---

**Modifier comme suit :**

**34.04** ~~Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 34.02 et 34.03 :~~

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

~~a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.~~

a)b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :

(i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire;

et

(ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour **tout** temps de déplacement **et/ou travail** additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal.

b)e) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour **tout** le temps de déplacement **et/ou travail**, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.

### **NOUVEAU**

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

### **34.9 Congé pour les employé-e-s en déplacement**

a) L'employé-e qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour vingt (20) ~~nuits~~ **quinze (15) nuits** dans une année financière, a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De

plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **zéro virgule cinq (0,5) heure** de de congé payé supplémentaire pour chaque période ~~additionnelle de vingt (20) nuits passées~~ **nuits additionnelle passée** à l'extérieur de sa résidence principale. ~~jusqu'à un maximum de cent (100) nuits additionnelles.~~

- b) ~~Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante cinq (45) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur.~~
- b) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.02c) et d).

~~Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il ou elle est tenu par l'Employeur d'y assister.~~

**Le syndicat souhaite discuter avec l'employeur d'un système de suivi du temps de déplacement.**

**Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications à ce sujet.**

## **ARTICLE 37**

### **CONGÉS – GÉNÉRALITÉS**

---

**Le syndicat souhaite discuter avec l'employeur de la création d'un programme prévoyant le transfert de crédits de congé annuel et de congé compensatoire pour des raisons humanitaires à des collègues de travail.**

## ARTICLE 38 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

---

**Modifier comme suit:**

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

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

<b>Exemples de conversion</b>	
<b>4 semaines</b>	<b>12,5 heures</b>
<b>5 semaines</b>	<b>15,625 heures</b>
<b>6 semaines</b>	<b>18,75 heures</b>
<b>7 semaines</b>	<b>21,875 heures</b>
<b>8 semaines</b>	<b>25 heures</b>

- a) **douze virgule cinq (12,5)** ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375)~~ heures jusqu'au mois où survient **son septième (7<sup>e</sup>)** ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ anniversaire de service;
- b) ~~douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- e) ~~treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- d) ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- b)e) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- c)g) ~~dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- d) **vingt-et-un virgule huit sept cinq (21,875) heures à partir du mois où survient son vingt-et-unième (21<sup>e</sup>) anniversaire de service;**
- e) **vingt-cinq (25) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<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 sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- ~~f)h) aux fins du présent paragraphe seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel ~~sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. 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 à pied.~~~~
- (g)** Aux fins de l'alinéa 38.02h) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, ~~à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 et à l'avenir.~~

### **38.07 Report et épuisement des congés annuels**

- ~~a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, **Toute** portion inutilisée des crédits de congés annuels d'un employé-e, jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures, est reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.~~

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

---

**Modifier comme suit :**

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

### **NOUVEAU**

**40.01 L'employeur accorde aux employé-e-s un congé payé d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures pour leur permettre de se rendre à leurs rendez-vous chez le médecin et le dentiste en plus des crédits accordés aux congés pour rendez-vous médicaux de routine et les examens médicaux périodiques.**

**40.02 De plus, une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures est accordée à une employée enceinte ou un employé-e handicapé(e) pour elle/lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.**

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

### **Certificats médicaux**

#### **NOUVEAU**

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

#### **NOUVEAU**

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

## ARTICLE 41 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

---

### Modifier comme suit :

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

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

ou

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

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



## ARTICLE 42 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

---

**Le syndicat propose d'abolir l'exigence liée au remboursement du supplément de congé de maternité si l'employée ne retourne pas au travail au terme de son congé.**

**Modifier comme suit :**

### **42.02 Indemnité de maternité**

a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :

~~(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;~~

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur;

et

~~(iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :~~

~~(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;~~

~~(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;~~

~~(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par~~

~~suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :~~

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

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

- ~~b) — Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).~~
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

et

  - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 42.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des

corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

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

## **ARTICLE 43**

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

---

## Modifier comme suit :

- 43.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la **période d'allaitement** ~~vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) semaine qui suit l'accouchement~~, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 43.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non~~ payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. ~~Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.~~

## ARTICLE 44 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

---

**Le syndicat propose d'abolir l'exigence liée au remboursement du supplément de congé de parental si l'employé-e ne retourne pas au travail au terme de son congé.**

**Modifier comme suit :**

### **44.02 Indemnité parentale**

a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :

~~(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;~~

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur;

et

~~(iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :~~

~~(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;~~

~~(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 42.02a)(iii)(B), le cas échéant;~~

~~(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, 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) X (période non travaillée après son retour au travail)  
— période totale à travailler précisée en (B) —~~

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

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

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

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

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



## **ARTICLE 45**

### **CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE**

---

**Modifier comme suit :**

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

**45.02** L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale **cumulative** de trois (3) semaines, **mais ce congé ne sera pas nécessairement continu; il pourra être composé de périodes aussi courtes qu'une journée;**
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.
- e) **Congé de compassion**
  - (i) Nonobstant la définition de « famille » au paragraphe 2.01 et nonobstant les alinéas 45.02b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
  - (ii) La période du congé accordée en vertu de ce paragraphe peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).

- (iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).
- (iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les sous-alinéas (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

## **NOUVEAU**

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

**45.03** L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.

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

## ARTICLE 46 CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

---

### Modifier comme suit :

- 46.01** Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période 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. **Les employé-e-s visées par le paragraphe 25.13 ont droit à un congé correspondant à un quart de travail complet.**
- 46.02** 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 47

### CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

---

**Modifier comme suit :**

**47.01** Aux fins du présent article, le terme « famille » est défini à l'article 2.

- ~~(a) de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);~~
  - ~~(b) des enfants (y compris les enfants nourriciers, les enfants d'un autre lit, les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, ou les enfants en tutelle);~~
  - ~~(c) du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);~~
- ~~ou~~
- ~~(d) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~

**47.2**

- (a) Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas **cinquante-deux virgule cinq (52,5)** ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures au cours d'une année financière.

**NOUVEAU**

- (b) **L'employé-e peut reporter à l'année financière suivante jusqu'à trente-sept virgule cinq heures (37,5) de crédits de congé payé pour obligations familiales.**

**47.03** Sous réserve du paragraphe 47.02, 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 celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- (c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

- (d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- (e) ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 47.02 peuvent être utilisées pour :~~
- (e) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- (f) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- (g) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

#### **NOUVEAU**

- (h) **Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé payé pour obligations familiales ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 47.02 et 47.03.**

**47.04** 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 47.03b) 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 49 CONGÉ PERSONNEL

---

### Modifier comme suit :

**49.01** Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. **Les employé-e-s visées par le paragraphe 25.13 ont droit à un congé correspondant à un quart de travail complet.**

**49.02** 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 51 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

---

### Modifier comme suit :

- 51.01** Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de **dix (10) sept (7) jours civils de travail ouvrables** consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- 51.02** L'employé-e a droit à **cinq (5) jours un (1) jour** de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur~~ **d'une tante, d'un oncle, d'une nièce, d'un neveu, d'un cousin ou d'un ou d'une collègue de travail. En outre, elle bénéficie d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.**
- 51.03** Si, au cours d'une période de congé **payé** ~~de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur~~, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil payé en vertu des paragraphes 51.01 et 51.02, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil payé qui lui ont été accordés.
- 51.04** 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 que celui qui est prévu aux paragraphes 51.01 et 51.02.

**ARTICLE 54**  
**CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ,**  
**CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET**  
**CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ**

---

**Modifier comme suit :**

**Congé de promotion professionnelle payé**

**54.05**

- a) La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
- (i) un cours offert par l'Employeur;
  - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
  - (iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.
- b) À la demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 54.05a). L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires, et de l'article 34, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent paragraphe. **Une telle demande de congé ne peut être refusée sans motif valable.**
- c) Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

**Le syndicat souhaite discuter avec l'employeur d'un libellé sur la formation en langue seconde pour ses membres.**



## ARTICLE 57 EXPOSÉ DES FONCTIONS

---

### Modifier comme suit :

57.01 **Dès le début d'un employé-e dans un nouveau poste et** sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions **spécifiques** et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant la classification de son poste au sein de l'organisation.

## **ARTICLE 59**

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

---

**Modifier comme suit :**

#### **59.01**

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

#### **59.02**

- a) Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou celle-ci :
  - (i) le formulaire qui servira à l'examen;
  - (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
- b) si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

### **NOUVEAU**

**59.03 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé-e est versé à son dossier, celui-ci ou celle-ci a le droit :**

- a) de recevoir une copie du rapport versé à son dossier;**
- b) de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'il ou elle l'a lu; et**

- c) de soumettre, si il ou elle le juge nécessaire, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.

#### **NOUVEAU**

**59.04** 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**

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

#### **NOUVEAU**

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

#### **NOUVEAU**

**59.07** L'employeur doit offrir la formation nécessaire à l'employé-e dont l'évaluation de rendement ou les objectifs annuels de rendement écrits stipulent qu'il ou elle devrait suivre une formation dans un domaine particulier pour pouvoir atteindre un objectif lié à son emploi.

#### **NOUVEAU**

**59.08** L'employeur doit offrir à l'employé-e la formation nécessaire pour lui ou elle permettre d'atteindre ses objectifs de rendement écrits ou pour combler tout autre besoin relevé durant l'évaluation de rendement annuelle. Toutes les heures consacrées à la formation sont réputées être des heures travaillées. Tous les coûts associés à la formation sont assumés par l'employeur.

#### **NOUVEAU**

**59.09** S'il n'existe pas de formation comme celle mentionnée précédemment, l'employé-e ne peut être évalué(e) à l'égard des objectifs de rendement pour lesquels la formation était requise.

### **Dossier du personnel**

**59.10 i)** 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'une personne autorisée représentant l'employeur.

**NOUVEAU**

**(ii)** L'employé-e peut avoir un accès sécurisé par voie électronique à son dossier personnel ainsi qu'aux renseignements sur sa paie et ses avantages sociaux lorsqu'il ou elle travaille à l'extérieur de son lieu de travail.

**NOUVEAU**

**(iii)** L'employeur tient un seul dossier personnel pour chaque l'employé-e. Ce dossier suit l'employé-e tout au long de sa carrière chez cet employeur. L'employeur s'engage à ne pas reproduire ou utiliser des copies de ce dossier.

**NOUVEAU**

**59.11** 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 au fonctionnaire compétent du service des ressources humaines l'autorisation expresse écrite de l'employé-e. Une autorisation distincte doit être fournie à l'appui de chaque demande d'examen.

**ARTICLE 60**  
**INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE**

---

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet.**

## ARTICLE 62 MARCHANDISES DANGEREUSES

---

**Modifier comme suit :**

**62.01** Un employé-e certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confiée la responsabilité d'emballer et, d'étiqueter, **de manipuler ou de transporter** des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, citée ci-haut, reçoit une indemnité quotidienne de ~~trois dollars et cinquante (3,50 \$)~~ **dix dollars et cinquante (10,50 \$)** pour chaque jour où il ou elle doit emballer **ou** étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport, jusqu'à concurrence de ~~soixante-quinze dollars (75 \$)~~ **deux cent vingt-cinq dollars (225 \$)** pour chaque mois au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

## **ARTICLE 64 INDEMNITÉ DE DÉPART**

---

**Modifier comme suit:**

### **64.05 Options**

L'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 18 octobre 2013,  
ou
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale,  
ou
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 64.06c).  
ou

### **NOUVEAU**

- d) **en un seul versement à la discrétion de l'employé-e, au salaire en vigueur de l'employé-e au moment de la demande.**

## ARTICLE 65 ADMINISTRATION DE LA PAYE

---

**Modifier comme suit :**

### **65.07 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 **une (1)** postes consécutifs de travail, 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 nommée 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.

### **NOUVEAU**

- c) **Pour les périodes d'intérim de moins de quatre mois, l'employeur fait tous les efforts possibles pour attribuer cette affectation intérimaire de façon équitable parmi les employé-e-s disponibles et qualifiées.**

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



## **APPENDIX A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS et NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

---

Le syndicat présentera ses propositions pécuniaires comportant divers éléments interreliés, dont les suivants :

une augmentation économique réelle qui reflète le dynamisme de l'économie du Canada;

des mesures de protection contre l'inflation;

la parité avec des emplois et employeurs comparables;

restructuration de la grille de rémunération et ajouts d'échelons de rémunération;

augmentation des indemnités provisoires et leur insertion à la grille de rémunération;

ajout de nouvelles indemnités;

augmentation salariale avec effet rétroactif au premier jour d'entrée en vigueur de la convention collective.

**APPENDICE B  
PROTOCOLE D'ACCORD  
CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE  
TECHNICIENS DIVERS, EMPLOYÉS PAR LE MINISTÈRE DES  
PÊCHES ET DES OCÉANS TRAVAILLANT DANS  
UN ÉTABLISSEMENT PISCICOLE**

---

**Le syndicat se réserve le droit de déposer des propositions au sujet de l'application de l'article 34, Temps de déplacement, pour le personnel qui travaille dans un établissement piscicole et réside sur place.**

**APPENDICE C  
PROTOCOLE D'ACCORD  
CONCERNANT LES AGENTS DE PÊCHES DU GROUPE  
TECHNICIENS DIVERS, AFFECTÉS À LA SURVEILLANCE MARITIME,  
DU MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS**

---

**Le syndicat demande à l'employeur d'appliquer les dispositions du paragraphe 34.04 de la convention collective, « Congé pour les employé-e-s en déplacement», à toutes les employé-e-s assujetties à cet appendice.**

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

---

**Le syndicat se réserve le droit de proposer une revendication au sujet d'un programme d'apprentissage mixte, après en avoir discuté avec l'employeur.**

**APPENDICE I**  
**PROTOCOLE D'ACCORD**  
**CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE**  
**SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE**  
**DU BUREAU DE LUTTE CONTRE LA LAMPROIE MARINE**

---

**Modifier comme suit:**

Il est convenu que les représentants de la direction locale ainsi que les représentants locaux dûment autorisés des employé-e-s peuvent conjointement mettre au point et adopter un calendrier de travail mutuellement acceptable qui stipulera un nombre de jours civils consécutifs de travail sur le terrain, suivi d'une combinaison de jours de repos et de jours de congé compensateur acquis durant la période d'étude sur le terrain. Le calendrier ne précisera pas la durée du travail de chaque journée et les heures du début et de la fin du travail seront établies quotidiennement d'après les nécessités du service, sauf que les heures de travail journalières normales devront être consécutives, à l'exception de la pause-repas, et ne pas dépasser sept virgule cinq (7,5) heures. En conséquence, le paragraphe ~~25.08~~ **25.10** ne s'applique pas.

**APPENDICE K**  
**DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR LES EMPLOYÉ-E-S**  
**DU GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE**  
**CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE PLONGÉE,**  
**LE CONGÉ ANNUEL PAYÉ, LE COMITÉ NATIONAL DE**  
**CONSULTATION ET LE TRANSBORDEMENT EN MER**

---

**Modifier comme suit:**

**K-1 Indemnité de plongée**

**K-1.01** Le personnel qualifié qui exerce des fonctions de plongée touche une indemnité supplémentaire de ~~quinze dollars (15 \$)~~ **À DÉTERMINER** l'heure. L'indemnité minimale par plongée est de deux (2) heures.

**K-1.02** Une plongée est la durée totale de la période ou des périodes de temps situées dans une période quelconque de huit (8) heures où un employé-e effectue les travaux sous-marins requis à l'aide d'une source d'oxygène autonome.

**K-2 Congé annuel payé**

**K-2.01** Il faut donner un préavis d'au moins huit (8) jours pour toute demande de congé annuel de quatre (4) jours ou moins.

**K-2.02** Pour des motifs valables et suffisants, l'Employeur peut accorder un congé annuel sur préavis plus court que celui qui est prévu au paragraphe K-2.01.

**K-3 Comité national de consultation**

**K-3.01** Afin de faciliter la discussion des questions d'intérêt mutuel qui ne relèvent pas de la convention collective, l'Employeur reconnaît un comité de techniciens de la météorologie de l'Alliance ayant pour objet de tenir des consultations avec la direction. La représentation à ces réunions est limitée à trois (3) délégués de chaque partie. Il est convenu que la première réunion se tiendra dans les trois (3) mois de la date de signature de la présente convention et que les réunions ultérieures seront fixées par accord mutuel.

**K-3.02** Les réunions de ce comité se tiennent à l'administration centrale du Service de l'environnement atmosphérique. La représentation des employé-e-s à ce comité doit comprendre au moins un (1) membre d'un établissement du service extérieur.

**K-3.03** Des consultations peuvent avoir lieu afin de communiquer des renseignements, de discuter de l'application d'une politique ou de faire connaître des problèmes existants afin d'en favoriser la compréhension, mais il est explicitement entendu qu'aucune des parties ne peut prendre d'engagements sur une question qui ne

relève pas de ses pouvoirs ou de sa compétence, et qu'aucun engagement ne peut être interprété comme pouvant modifier, changer ou amplifier les conditions de la présente convention.

#### **K-4 Indemnité de transbordement en mer**

**K-4.01** Lorsqu'un employé-e doit être transbordé sur **ou à partir d'une plate-forme non sécurisé, côte rocheuse, surface dangereuse**, un navire, un sous-marin ou une péniche (non accostée) par hélicoptère, embarcation de navire, bâtiment de servitude ou bâtiment auxiliaire, il ou elle touche une indemnité de transbordement de ~~cinq dollars (5 \$)~~ **À DÉTERMINER**, sauf lorsqu'il ou elle est transbordé entre des navires ou des plates-formes de travail amarrées les uns aux autres afin d'effectuer une tâche particulière telle que la démagnétisation. Si l'employé-e quitte le navire, le sous-marin ou la péniche par un transbordement semblable, il ou elle touche ~~cinq dollars (5 \$)~~ **À DÉTERMINER** de plus.

**Le syndicat se réserve le droit de déposer d'autres revendications au sujet de l'application de cet appendice.**

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

---

**Modifier comme suit :**

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

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les ~~cent-cinquante (150)~~ **cent (100)** jours de la date de signature.



## **APPENDICE T**

### **RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

---

**Le syndical 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.**

## **NOUVEL ARTICLE INDEMNITÉS**

---

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

Ces revendications touchent, entre autres, les indemnités suivantes :

Appendice K – Dispositions spéciales pour les employé-e-s du groupe soutien technologique et scientifique concernant l'indemnité de plongée, le congé annuel payé, le comité national de consultation et le transbordement en mer

Appendice P – Indemnités propres aux employé-e-s du Groupe de l'inspection technique (TI)

Appendice R – Conditions spéciales s'appliquant à certains techniciens d'entretien d'aéronef

Appendice V – Protocole d'accord à l'égard des employé-e-s du groupe Inspection technique (TI) et du groupe Soutien technologique et scientifique (EG)

Appendice W – Protocole d'accord à l'égard des employé-e-s des groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et techniciens divers (GT) qui travaillent à des postes basés à terre à la Garde côtière canadienne (GCC)

Nouveau : Indemnité pour abordage armé

Nouveau : Indemnité de travail salissant

Nouveau : Indemnité pour port d'armes à feu

Nouveau : Prime de vol, Équipe aérienne de reconnaissance maritime

Nouveau : Prime de risques

Nouveau : Prime de hauteur

Nouveau : Prime d'ancienneté

Nouveau : Allocation de stationnement

Nouveau : Allocation de passeport

Nouveau : Allocation des lieux de travail à distance

Nouveau : Indemnités provisoires pour les coordonnatrices et coordonnateurs SAR, les agentes et agents d'application de la loi, les agentes et agents de relations de travail et les inspectrices et inspecteurs techniques (TI) de Mesures Canada et les titulaires d'une certification avancée des gens de mer.

## **NOUVEL ARTICLE RÉAMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL**

---

### **NOUVEAU**

**XX.xx** Sous réserve des nécessités du service, l'employeur permet aux employé-e-s qui en font la demande d'effectuer leurs tâches de travail habituelles hors des locaux de l'employeur.

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

---

**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 lieu de travail.**

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

---

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions au sujet du congé avec étalement du revenu après en avoir discuté avec l'employeur.**

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

---

### **NOUVEAU**

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

### **NOUVEAU**

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

**NOUVEL ARTICLE**  
**REVUE DE LA STRUCTURES DES GROUPES PROFESSIONNELS**

---

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications au sujet de la réforme de la classification et de la structure des groupes professionnels visant le groupe Services techniques (TC).**



## 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 CONGÉ DE TRANSITION À LA RETRAITE**

---

### **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 et il/elle doit accepter de prendre sa retraite au terme de la période de congé.**

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

---

### **NOUVEAU**

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

## **NOUVEL ARTICLE EMPLOI ÉTUDIANT**

---

### **NOUVEAU**

- XX.01** Le syndicat et l'employeur reconnaissent l'importance d'offrir aux étudiantes et aux étudiants des occasions d'acquérir de l'expérience de travail et des compétences dans le cadre de programmes mis sur pied par le gouvernement fédéral.
- XX.02** Les étudiantes et étudiants doivent être embauchés dans le cadre d'un programme d'emploi étudiant reconnu. Les personnes qui ne sont pas embauchées par l'entremise d'un tel programme doivent être membres de l'unité de négociation. L'employeur convient de fournir au syndicat toutes les pièces justificatives pour démontrer que l'embauche d'étudiantes et d'étudiants est effectivement faite dans le cadre d'un programme d'emplois étudiants reconnu.
- XX.03** L'employeur doit s'assurer que les étudiantes et étudiants obtiennent une formation et une supervision adéquates et qu'elles et ils ne sont pas exposés à des conditions de travail dangereuses et non sécuritaires.
- XX.04** Les étudiantes et étudiants ne peuvent pas exécuter des tâches de l'unité de négociation. Dans des circonstances exceptionnelles, et uniquement avec l'accord écrit des deux parties, les étudiantes et étudiants peuvent exécuter certaines tâches de l'unité de négociation pendant des périodes précises. Elles et ils doivent devenir membres en règle du syndicat et avoir droit aux mêmes conditions d'emploi, y compris la rémunération et les avantages sociaux, que celles accordées aux autres membres du personnel visés par la présente convention.

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

## **NOUVEL ARTICLE PENSION DE RETRAITE**

---

**Le syndicat se réserve le droit de déposer des revendications au sujet du rachat de service ouvrant droit à pension.**

**Le syndicat se réserve le droit de déposer des revendications au sujet de l'admissibilité à une retraite anticipée pour les employé-e-s qui accomplissent des fonctions d'application de la loi.**

## **NOUVEL ARTICLE UNIFORMES**

---

**Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications exigeant que l'employeur fournisse à son personnel des uniformes, des vêtements et de l'équipement de protection fabriqués au Canada.**

## **NOUVEL ARTICLE DÉNONCIATION**

---

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

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