



**PROPOSITIONS INITIALES NON MONÉTAIRES DE L'EMPLOYEUR  
POUR LE GROUPE  
ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)**

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
VENANT À ÉCHÉANCE LE 30 JUIN 2025**

**Négociateur : Benoit Ducharme-Vachon**

**Analyste : Patricia Mullin-Baker**

**18 et 19 juin 2025**

## TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION .....	4
CHANGEMENTS ÉDITORIAUX.....	5
CHANGEMENTS ÉDITORIAUX LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES .....	6
DIVERS ARTICLES : DISPONIBILITÉ, RAPPEL AU TRAVAIL, INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL, JOURS FÉRIÉS PAYÉS ET FRAIS DE TRANSPORT .....	7
DIVERS ARTICLES : DÉFINITION DE FAMILLE.....	8
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	9
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	10
ARTICLE 10 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS .....	11
ARTICLE 10 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS .....	12
ARTICLE 14 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE....	13
DIVERS PARAGRAPHES : EMPLOI CONTINU .....	14
ARTICLE 20 CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	15
ARTICLE 21 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS .....	16
ARTICLE 21 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS .....	17
DIVERS PARAGRAPHES : AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS.....	18
PARAGRAPHE 22.03 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ .....	18
PARAGRAPHE 22.04 INDEMNITÉ DE MATERNITÉ.....	18
PARAGRAPHE 22.06 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	18
PARAGRAPHE 22.07 INDEMNITÉ PARENTALE.....	18
PARAGRAPHE 22.09 CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE...	19
PARAGRAPHE 22.11 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES.....	20
PARAGRAPHE 22.12 CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX .....	21
PARAGRAPHE 22.13 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	22
PARAGRAPHE 22.14 CONGÉ POUR COMPARUTION.....	23
ARTICLE 23 CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	24

ARTICLE 23 CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	25
ARTICLE 25 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE.....	26
ARTICLE 26 ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	27
ARTICLE 29 DISPONIBILITÉ .....	28
ARTICLE 30 PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE.....	29
ARTICLE 32 MESURES DISCIPLINAIRES .....	30
DIVERS ARTICLES : DURÉE DU TRAVAIL .....	31
ARTICLE 40 RÉGIME DE SOINS DENTAIRES .....	35
ARTICLE 43 DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPE LS.....	36
ARTICLE 48 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	37
ARTICLE 50 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	38
ARTICLE 60 CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉ-E-S ED-EST ET EU DONT L'ANNÉE DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR DIX (10) MOIS.....	39
APPENDICE « B » RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS.....	40
APPENDICE « C » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA EN CE QUI CONCERNE L'ARTICLE 45.10 : HEURES DE TRAVAIL A SERVICES CORRECTIONNELS .....	41
APPENDICE « G » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA GRILLE D'INSTRUCTION ET D'EXPÉRIENCE DES PROFESSEURS DU SOUS-GROUPE ED-EST .....	42
APPENDICE « K » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	43
APPENDICE « L » PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES .....	44
APPENDICE « N » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE.....	45

## INTRODUCTION

En tenant compte de l'accent mis par le gouvernement du Canada sur l'utilisation efficiente et efficace des ressources, les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociation sont les suivants :

- préserver et améliorer les pouvoirs de gestion pour continuer à répondre aux exigences opérationnelles, notamment grâce à la technologie;
- exercer une responsabilité financière;
- soutenir la simplification de l'administration de la paie;
- soutenir l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion; et
- répondre aux priorités opérationnelles des ministères.

Le gouvernement du Canada s'engage à négocier de bonne foi dans le but de conclure une convention collective qui soit équitable pour les employé-e-s, qui tient compte du contextes économique et financier et qui soit raisonnable pour la population canadienne.

Sous toutes réserves, ci-incluses sont les propositions initiales non-monétaires de l'employeur pour la négociation d'une convention collective unique concernant les employé-e-s membres de l'unité de négociation de l'Enseignement et bibliothéconomie (EB).

L'employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions aux demandes de l'agent négociateur.

L'employeur propose également que les dispositions de la convention collective qui ne sont pas modifiées, supprimées ou ultimement traitées par les parties comme propositions, soient renouvelées avec seulement les modifications éditoriales nécessaires. Les dispositions ou protocoles d'entente venus à échéance ou qui doivent expirer à la signature d'une nouvelle convention collective ne seront pas renouvelés, à moins que les parties en conviennent autrement.

Les modifications proposées sont identifiées en bleue et en caractères gras (**exemple**) alors que les suppressions de texte proposées sont identifiées en bleues et rayés (~~exemple~~).

L'employeur se réserve également le droit de discuter de propositions monétaires, tels que les taux de rémunération et les notes sur la rémunération à une date ultérieure durant les négociations.

## CHANGEMENTS ÉDITORIAUX

Afin d'optimiser le temps passé à la table avec les équipes de négociation collective, l'employeur propose que les changements éditoriaux à la convention collective soient discutés par les négociateurs et les analystes entre les séances de négociation.

Compte tenu de la nature éditoriale, les modifications convenues n'entraîneraient pas de changements affectant l'application, la portée ou la valeur de la convention.

L'employeur fournirait une liste initiale de changements proposés à l'agent négociateur pour révision. L'agent négociateur serait invité à faire la même chose. Les parties se réserveraient le droit d'apporter tout changement à la table de négociation, si elles le jugent nécessaire.

Les parties se réserveraient également le droit de proposer d'autres changements éditoriaux pour discussion tout au long de la ronde de négociation collective.

## **CHANGEMENTS ÉDITORIAUX LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES**

Conformément à l'appendice « F »: Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres, les parties, par l'intermédiaire d'un comité mixte, achèvent la préparation d'un rapport incluant des recommandations pour l'intégration du langage inclusif quant à la neutralité des genres dans les conventions collectives (rapport).

L'employeur propose que les parties élaborent un plan pour l'intégration des modifications requises à la convention collective en dehors des séances de négociation. Conformément à l'appendice « F » et au rapport en train d'être préparé par le comité mixte, les modifications relatives au langage inclusif quant à la neutralité des genres ne doivent pas entraîner de changements dans l'application, la portée ou la valeur de la convention.

**DIVERS ARTICLES :  
DISPONIBILITÉ, RAPPEL AU TRAVAIL, INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL,  
JOURS FÉRIÉS PAYÉS ET FRAIS DE TRANSPORT**

L'employeur souhaite discuter de ces dispositions afin d'identifier les possibilités de simplifier et de clarifier le langage.

**DIVERS ARTICLES :  
DÉFINITION DE FAMILLE**

L'employeur souhaite discuter de la définition de famille afin d'identifier les possibilités de simplifier le langage.

## **ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

Aucun changement requis a la version Française de la définition d' « emploi continu ».

## ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

~~« **taux de rémunération hebdomadaire** » (weekly rate of pay) désigne le **taux de rémunération annuel d'un employé-e divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176)**.~~

**« taux de rémunération hebdomadaire » (weekly rate of pay) pour les employé-e-s du groupe de l'enseignement (ED) et du groupe du soutien de l'enseignement (EU), désigne :**

- a. dans le cas d'un employé-e **des groupes de l'enseignement (ED) et du soutien de l'enseignement (EU)** qui travaille au cours d'une année scolaire, telle que définie au paragraphe 45.01, son taux quotidien de rémunération multiplié par cinq (5),  
et
- b. dans le cas d'un employé-e **du groupe de l'enseignement (ED)** dont l'année de travail est de douze (12) mois **et de tout autre employé-e**, son taux de rémunération annuel augmenté des indemnités, s'il en est, divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176)

## ARTICLE 10 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

**10.02** L'Alliance informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e. **De plus, l'Alliance doit informer l'employeur par écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils à l'avance de la date d'entrée en vigueur de toute modification au montant de la retenue mensuelle autorisée.**

## ARTICLE 10 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

~~10.07 L'employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.~~

*Re-numéroter*

## **ARTICLE 14**

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

L'employeur souhaite discuter du paragraphe suivant :

**14.15** Les congés accordés à l'employé e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront des congés payés et l'Alliance remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages de l'employé-e pour la période de congé payé autorisé, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

## DIVERS PARAGRAPHES : EMPLOI CONTINU

### Article 18 : congés - généralités

#### 18.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a. lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;
- b. le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

*Re-numéroter*

### Article 22 : autres congés payés ou non payés

#### 22.11 Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- ~~d. le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du calcul des congés annuels. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;~~
- ~~e. le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du calcul des congés annuels de l'employé-e. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.~~

#### 22.12 Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux

- ~~b. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du calcul des congés annuels de l'employé-e, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.~~

## ARTICLE 20 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

### 20.01

- a. L'année de congé annuel, pour l'employé-e dont l'année de travail est de douze (12) mois, s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.
- b. L'employé-e **est censé-e doit normalement** prendre tous ses congés annuels durant l'année d'acquisition de ceux-ci.

### ED - 20.05 Attribution des congés annuels payés

**Les employé-e-s sont censé-e-s prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.**

Lorsque l'employeur fixe la date des congés annuels payés, sous réserve des nécessités du service, l'employeur fait tout effort raisonnable :

- a. pour accorder à l'employé-e son congé annuel pendant l'exercice financier au cours duquel il ou elle l'a mérité, et d'une manière que l'employé-e juge acceptable, s'il ou elle le demande avant le 31 mars, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1er mai et le 31 octobre et s'il ou elle le demande avant le 1er octobre, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1er novembre et le 30 avril;

### LS/EU 20.05

- c. Les employé-e-s **sont censé-e-s doivent normalement** prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.

## ARTICLE 21 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

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

- a. à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,  
ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, il ou elle peut bénéficier :
  - i. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement ~~du jour férié de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour là,~~
  - et
  - ii. d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour,  
et
  - iii. d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.

(...)

**21.09** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur ~~n'exige pas s'efforcera de ne pas exiger~~ que l'employé-e travaille le 25 décembre et le 1er janvier au cours des fêtes d'une même année.

**ARTICLE 21**  
**JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

L'employeur souhaite discuter de cet article en ce qui concerne la valeur d'une journée.

**DIVERS PARAGRAPHES :  
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

**PARAGRAPHE 22.03 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ  
PARAGRAPHE 22.04 INDEMNITÉ DE MATERNITÉ  
PARAGRAPHE 22.06 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ  
PARAGRAPHE 22.07 INDEMNITÉ PARENTALE**

L'employeur souhaite discuter de ces paragraphes.

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

**22.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille**

- c. **À la discrétion de l'employeur, un congé non-payé peut être accordé à un** L'employé-e ~~bénéficie d'un congé non payé~~ pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes
- i. 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;
  - ii. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
  - iii. 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;
  - ~~iv. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.~~  
(...)
  - vi. **l'employé-e qui demande un congé pendant la période estivale soumettra sa demande de congé au plus tard le 15 mars, sauf si des circonstances urgentes ou imprévisibles surviennent. La période de congé estivale s'étend du 1er mai au 30 septembre.**

*Re-numéroter*

## PARAGRAPHE 22.11 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

### 22.11 Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- f. l'employé-e doit prévenir l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.**

## **PARAGRAPHE 22.12 CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX**

En plus de la proposition ci-après, l'employeur souhaite discuter du congé non payé en cas de réinstallation de l'époux.

### **22.12 Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux**

- c. l'employé-e doit prévenir l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.**

---

## PARAGRAPHE 22.13 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

### 22.13 Congé payé pour obligations familiales

- c. Sous réserve de l'alinéa b), l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- i. **Un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous médicaux ou dentaires pour des membres de la famille de manière à réduire au minimum ou éviter son absence du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé est accordé à l'employé-e pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous lorsque le membre de la famille est incapable de s'y rendre seul 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. Un employé qui demande un congé sous cette disposition doit prévenir son surveillant du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;**

## PARAGRAPHE 22.14 CONGÉ POUR COMPARUTION

### 22.14 Congé pour comparution

L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est tenu :

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

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

*Les paragraphes 23.01 à 23.12 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de l'enseignement (ED) et du groupe du soutien de l'enseignement (EU).*

### Congé d'études

**23.05** L'employé-e en congé d'études ~~touché~~ **peut toucher** en remplacement de sa rémunération des indemnités d'une valeur allant ~~de cinquante pour cent (50%)~~ **jusqu'à** cent pour cent (100 %) de sa rémunération de base.

(...)

*Les paragraphes 23.13 à 23.16 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de la bibliothéconomie (LS).*

### 23.13 Congé d'études

- b. Tout employé-e en congé d'études, aux termes du présent paragraphe, **bénéficie peut bénéficiaire** d'allocations compensatrices de salaire équivalent ~~à au moins cinquante pour cent (50%)~~ **jusqu'à** cent pour cent (100 %) de son salaire de base mais l'allocation de congé d'études peut être réduite dans le cas de l'employé-e qui touche une aide ou une bourse d'études. Dans ces cas-là, le montant de la réduction ne dépasse pas celui de l'aide ou de la bourse.

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

*Les paragraphes 23.01 à 23.12 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de l'enseignement (ED) et du groupe du soutien de l'enseignement (EU).*

**23.11 Congé d'examen**

Une autorisation d'absence payée peut être accordée à un employé-e pour se présenter à un examen qui l'oblige à s'absenter pendant ses heures de travail. Une telle autorisation d'absence n'est accordée que **si lorsque, de l'avis de l'employeur**, le cours d'études est directement relié aux fonctions de l'employé-e ou est de nature à améliorer ses qualifications professionnelles

## ARTICLE 25 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

**25.05** L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e., ~~sauf aux fins des régimes de prestations suivants :~~

- ~~Loi sur la pension de la fonction publique~~
- ~~Régime d'assurance invalidité de la fonction publique~~
- ~~Régime de pensions du Canada~~
- ~~Régime des rentes du Québec~~
- ~~Assurance emploi~~
- ~~Loi sur l'indemnisation des agents de l'État~~
- ~~Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation~~

**ARTICLE 26**  
**ADMINISTRATION DE LA PAYE**

~~26.05 Le présent article est assujéti au protocole d'entente signé par l'employeur et l'Alliance le 9 février 1982 à l'égard d'employé-e-s dont le poste est bloqué.~~

## ARTICLE 29 DISPONIBILITÉ

**29.02** L'employé-e désigné par ~~écrit une lettre ou un tableau~~ pour remplir des fonctions de disponibilité, doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro téléphonique connu, **une adresse courriel et/ou un autre moyen de communication** et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est **contacté appelé à le faire**. 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 30 PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

### 30.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes dont les heures **normales** de travail sont prévues conformément aux dispositions des paragraphes 43.04, 44.11 et 45.04 touche une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées, ~~y compris les heures supplémentaires~~, entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail entre 8 h et 16 h.

### 30.02 Prime de fin de semaine

Les employé-e-s qui travaillent par poste reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures **normales** de travail, ~~y compris les heures supplémentaires~~, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

## ARTICLE 32 MESURES DISCIPLINAIRES

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

## DIVERS ARTICLES : DURÉE DU TRAVAIL

### Article 39 : horaire de travail variable

L'employeur et l'Alliance conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s à l'intention desquels des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux dispositions de la présente convention.

Il est convenu que la mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

(...)

### 39.02 Champ d'application particulier

Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

#### Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail :

- b. exécuté les jours de repos, à tarif et demi (1 1/2), sauf lorsqu'il ou elle effectue des heures supplémentaires pendant deux (2) ou plus de deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, auquel cas il ou elle est rémunéré à tarif double (2), **à condition que l'employé-e ait également travaillé le premier (1er) jour de repos**, pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants. L'expression « deuxième jour de repos et jours de repos suivants » s'entend du deuxième jour de repos et des jours de repos suivants d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

### Article 43 : durée du travail pour le groupe LS

**43.02** La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi inclusivement et le jour de travail normal se situe entre **7 6** h et 18 h.

(...)

**43.04** Nonobstant les paragraphes 43.01, 43.02 et 43.03, pour les employé-e-s qui assurent des services directement au public ou aux étudiants :

- a. les heures de travail normales peuvent être fixées entre **7 6** h et 22 h du lundi au vendredi inclusivement, et entre 8 h 30 et 17 h le samedi;

(...)

**43.05** Lorsqu'un employé-e assujetti au paragraphe 43.04 est tenu de changer son poste à l'horaire sans en avoir été avisé au moins ~~cinq (5) jours ouvrables~~ **quarante-huit (48) heures** avant l'heure de début du travail de ce poste changé, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures faites en dehors de son poste à l'horaire.

(...)

**43.09** Nonobstant les dispositions du présent article, **par accord mutuel entre l'employé-e et l'employeur sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, il ou elle 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 quatorze (14), vingt et un (21) ou d'au plus~~ vingt-huit (28) jours civils, il ou elle 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. Au cours de chaque période ~~de quatorze (14), vingt et un (21) ou d'au plus~~ vingt-huit (28) jours civils pour laquelle la moyenne des heures est établie, ~~il ou elle l'employé-e~~ doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou de paiements additionnels du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

**Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies dans l'article 39.**

#### **Article 44 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EST et le groupe EU**

*Les paragraphes 44.09 à 44.14 s'appliquent seulement au sous-groupe ED-EST*

##### **44.09 Enseignants dont l'année de travail est de douze (12) mois**

- b. Nonobstant les dispositions du présent article, **par accord mutuel entre l'employé-e et l'employeur sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, il ou elle 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 d'au plus~~ vingt-huit (28) jours civils, il ou elle 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. Au cours de chaque période ~~de d'au plus~~ vingt-huit (28) jours, ~~ledit il ou elle l'employé-e~~ doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- c. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou des paiements additionnels du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulé dans la présente convention.

- d. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies dans l'article 39.

### **Collège de la Garde côtière canadienne**

#### **44.10**

- a. L'année de travail de tout employé-e du Collège de la Garde côtière canadienne est de douze (12) mois. Les heures de travail journalières normales sont réparties entre **7 6** h et 18 h, du lundi au vendredi, et comprennent au plus quatre (4) heures d'enseignement en classe par jour, sauf une (1) journée seulement par semaine lorsqu'il ou elle peut être tenu de donner des leçons en classe ou de passer avec les étudiants d'autres périodes de temps qui peuvent aller jusqu'à un maximum de six (6) heures, à condition que le nombre total d'heures d'enseignement en classe ne dépasse pas vingt (20) heures par semaine.

### **Service correctionnel Canada**

#### **44.11**

- b. L'année de travail de tout employé-e de Service correctionnel Canada est de douze (12) mois et la journée de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte déterminée par l'employeur. La semaine de travail s'étend du lundi au vendredi et les heures de travail se situent entre **7 6** h et 18 h; aucun employé-e ne se verra attribuer des heures de travail autres qu'entre ces heures et ces journées-là, sauf sur le consentement par écrit de l'employé-e visé. Nonobstant ce qui précède, il ou elle peut librement consentir à des heures de travail situées entre **7 6** h et 22 h suite à une demande de l'employeur.

### **Défense nationale**

**44.12** L'année de travail de tout employé-e au ministère de la Défense nationale se compose de douze (12) mois et la journée de travail de cet employé-e est de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte que l'employeur peut établir entre **7 6** h et 18 h, du lundi au vendredi.

(...)

**44.19** Le présent paragraphe s'applique seulement aux moniteurs d'éducation physique.

- a. La durée de travail journalière normale est entre **7 6** h et 17 h du lundi au vendredi.

### **Article 45 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT**

**45.03** La semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail normale est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives à l'exception d'une pause repas, et se situe entre **7 6** h et 18 h.

(...)

**45.08** À l'exception des employé-e-s dont l'horaire est établi conformément au paragraphe 45.03, tout employé-e qui est tenu de changer ses heures de travail prévues à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins ~~cinq (5) jours~~ **quarante-huit (48) heures** avant l'heure d'entrée en vigueur de ce changement, est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier poste effectué selon le nouvel horaire. Les postes qu'il ou elle effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales et assujettis aux dispositions de la présente convention à propos des heures supplémentaires.

#### **Article 47 : année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EDS**

**47.01** L'année de travail de tous les employé-e-s se compose de douze (12) mois et leur journée de travail de sept virgule cinq (7,5) heures ou de toute autre période plus courte que l'employeur peut établir, du lundi au vendredi entre **7 6** h et 18 h.

(...)

**47.03** Nonobstant les dispositions du présent article, **par accord mutuel entre l'employé-e et l'employeur à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, il ou elle 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 d'au plus~~ **vingt-huit (28) jours civils**, il ou elle 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. Au cours de chaque période ~~de d'au plus~~ **vingt-huit (28) jours**, ~~il ou elle l'employé-e~~ doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou des paiements additionnels du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies dans l'article 39.

**ARTICLE 40**  
**RÉGIME DE SOINS DENTAIRES**

L'employeur souhaite discuter de cet article.

**ARTICLE 43**  
**DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPE LS**

L'employeur souhaite discuter des heures de travail pour les employé-e-s qui assurent des services directement au public ou aux étudiants.

## ARTICLE 48

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### Dispositions exclues

**48.01** Les heures supplémentaires effectuées lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires ne sont rémunérées conformément au présent article que si l'employé-e est tenu par l'employeur d'y assister.

*L'employeur souhaite fusionner les dispositions pour les LS/EU et ED au paragraphe 48.03.*

**48.03** Lorsque l'employeur autorise l'employé-e à effectuer des heures supplémentaires un jour de repos normal, la rémunération est accordée sur la base du salaire normal multiplié par une fois et demie (1 1/2) pour chaque heure travaillée le premier jour de repos, et par deux (2) fois dans le cas du deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent, à condition d'avoir aussi travaillé pendant le premier jour de repos. L'expression deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

#### ~~LS/EU—48.03 Groupes LS et EU~~

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

#### ~~ED—48.03 Groupe ED~~

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

(...)

#### **48.11 Repas**

- d. Les alinéas 48.11a) et b) ne s'appliquent pas à :
  - i. l'employé-e en situation de voyage qui a droit, de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas;
  - ou
  - ii. l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile **ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.**

*Re-numéroter*

## ARTICLE 50 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

**50.04** Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins ~~cent quatre-vingts (180)~~ **quatre-vingt-dix (90)** jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier notablement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

**ARTICLE 60**  
**CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉ-E-S ED-EST ET EU DONT**  
**L'ANNÉE DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR DIX (10) MOIS**

**60.01** L'employeur devra accorder, **sous réserve des nécessités du service**, aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois un maximum de quinze (15) heures de congé payé, ~~à accorder~~ dans un maximum de deux (2) périodes de sept virgule cinq (7,5) heures chacune ou quatre (4) périodes de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune, pour des motifs personnels, au cours de chaque année scolaire, au moment où il ou elle le demandera, sous réserve que l'intéressé-e donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant le commencement du congé, à moins qu'il y ait une raison valable, tel que déterminé par l'employeur, pourquoi un tel avis ne peut être donné.

**APPENDICE « B »**  
**RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

En tenant compte de l'examen cyclique en cours de la Directive sur le réaménagement des effectifs du Conseil national mixte (CNM), l'employeur souhaite discuter de cet appendice.

**APPENDICE « C »**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE**  
**LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA EN CE QUI CONCERNE**  
**L'ARTICLE 45.10 : HEURES DE TRAVAIL A SERVICES CORRECTIONNELS**

(supprimer l'Appendice C)

~~**Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada en ce qui concerne l'article 45.10 : heures de travail à services correctionnels.**~~

~~Les parties s'entendent pour former un comité mixte composé, en part égale, de représentants de deux parties. Celui-ci se réunira dans les soixante (60) jours suivants la signature de la présente entente. Les membres se prononceront alors, après examen, sur les heures de travail, y compris le temps de préparation et d'administration appropriée (temps sans contact) et les périodes de repos, des employés du sous-groupe ED-EST à Services correctionnels Canada. Les dispositions d'une éventuelle entente entreront en vigueur immédiatement après sa conclusion et feront partie de la prochaine convention collective.~~

~~Le temps consacré par les membres aux travaux du comité sera réputé heures travaillées. Chaque partie assumera tous les autres coûts qu'elle encourra.~~

**APPENDICE « G »**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE**  
**LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA GRILLE**  
**D'INSTRUCTION ET D'EXPÉRIENCE DES PROFESSEURS**  
**DU SOUS-GROUPE ED-EST**

(supprimer l'Appendice G)

~~**Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la grille d'instruction et d'expérience des professeurs du sous-groupe ED-EST**~~

~~Les parties s'entendent pour former un comité mixte composé, en part égale, de représentants des deux parties. Celui-ci se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la signature de la présente entente. Les membres se prononceront alors, après examen, sur la place à accorder sur la grille des salaires de 10 mois aux enseignants du sous-groupe ED-EST qui ne semblent pas respecter les exigences minimales pour y être placés.~~

~~Les recommandations du comité seront renvoyées à l'employeur et à l'Alliance, qui en tiendront compte et prendront des mesures à cet égard au plus tard le 30 juin 2011.~~

~~Le temps consacré par les membres aux travaux du comité sera réputé heures travaillées. Chaque partie assumera tous les autres coûts qu'elle encourra.~~

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

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

**APPENDICE « L »**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE CONGÉ POUR**  
**ACTIVITÉS SYNDICALES**

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

**APPENDICE « N »**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR ET L'ALLIANCE DE  
LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LES SOLUTIONS DE  
SIMPLIFICATION DE LA PAYE**

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts visant à identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

Compte tenu de l'engagement commun des parties à l'égard de ces efforts continus, elles peuvent, par consentement mutuel, se prévaloir de l'article 56 si une révision est nécessaire pour appuyer une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur divers sujets, y compris mais sans s'y limiter :

- affectations intérimaires;
- encaissement des congés;
- paiements rétroactifs;
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuel;
- temps supplémentaire;
- cotisations syndicales.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou au moment de la mise en œuvre ~~de la prochaine génération du~~ **d'un nouveau** système **intégré** de ressources humaines et de paye, selon la première (1re) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.